

JUNTA DE ANDALUCIA**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO: ELECTRA CONILLENSE, S.L.
(ANTES ROMERO ABREU HNOS., S.L.)

Expediente: 11/01/0124/2019

Fecha: 29/07/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: ISMAEL MARIA ROSENDI GALVIN

Código 11001472011987.

Visto el texto del Acuerdo de revisión salarial (tablas salariales) del convenio colectivo de la empresa ELECTRA CONILENSE S.L. (ANTES ROMERO ABREU HNOS. S.L.), suscrito por las partes el día 25-03-2019 y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 11-07-2019, 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 del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial (tablas salariales) del referido 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 29 de julio de 2019. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ

ACTA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ELECTRA
CONILENSE, S.L./ROMERO ABREU HNOS, S.L.

ASISTENTES:

- Por la empresa: Joaquín Romero Mora-Figueroa y Ismael Rosendi Galvin.

- Por los trabajadores: Esteban Morillo Rodríguez y Antonio García Román.

En Conil de la Frontera a veinticinco días de Marzo de dos mil diecinueve, a las 10 horas, se reúne la Comisión Negociadora, del Convenio Colectivo de la Empresa ELECTRA-CONILENSE, S.L./ROMERO ABREU HNOS, S.L., cuyos componentes se expresan al margen, para tratar el incremento de la tabla salarial del citado convenio desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2019, acordando una subida de un 1,2 %, quedando la tabla salarial como queda a continuación.

TABLA SALARIAL DESDE 1-1-2019 AL 31-12-2019

PERSONAL TECNICO	
TECNICO TITULADO	1.713,30 Euros mensual
TECNICO MONTADOR	1615,48 Euros mensual
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
JEFE ADMINISTRATIVO	1.834,79 Euros mensual
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.443,53 Euros mensual
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.312,38 Euros mensual
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.066,92 Euros mensual
PERSONAL COMERCIAL	
JEFE SECCION COMERCIAL	1.443,53 Euros mensual
VIAJANTE/REPRESENTANTE COMERCIAL	1.312,38 Euros mensual
AUXILIAR COMERCIAL	1.066,92 Euros mensual
PERSONAL OPERARIO	
CAPATAZ	51,01 Euros diarios
SUBCAPATAZ	49,43 Euros diarios
OFICIAL DE PRIMERA	43,15 Euros diarios
OFICIAL DE SEGUNDA	41,89 Euros diarios
OFICIAL DE TERCERA	40,69 Euros diarios
PEON ESPECIALIZADO	35,08 Euros diarios
PEON ORDINARIO	29,39 Euros diarios
Plus de especialidad	174,78 Euros /mensual
Plus de asistencia	2,07 Euros /día trabajado

Plus de servicio permanente	261,69 Euros /mensual
Plus de productividad	256,09 Euros /mensual

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión a las once horas, leyéndose la presente acta y firmando los asistentes en prueba de conformidad en el lugar y fecha del encabezamiento. Firmas.

Nº 61.191

**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO: URBASER SA (CHICLANA DE LA FRONTERA)

Expediente: 11/01/0200/2018

Fecha: 30/07/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JOSE LUIS MENDEZ MASERO

Código 11003182012000.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER S.A. PARA LA RECOGIDA Y TRANSPORTE DE LOS RESIDUOS URBANOS Y RECOGIDA SELECTIVA EN CHICLANA DE FRONTERA, presentado, a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 17-09-2018, y subsanado con fecha 04-07-2019, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 07-09-2018, 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 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo 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 30 de julio de 2019. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ

ACTA DE SUBSANACION DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER S.A. PARA LA RECOGIDA Y TRANSPORTE DE LOS RESIDUOS URBANOS Y RECOGIDA SELECTIVA EN CHICLANA DE LA FRONTERA

En Chiclana de la Frontera, a 27 de junio de 2019

ASISTEN:

Por la parte social:

- D. Agustín Moreno Cubero (UGT)
- D. Braulio Moreno (UGT)
- D. Jose Jiménez (SAT)
- Dª. Mª Del Rocío García (CCOO)
- D. Antonio Paradelo (CGT)

ASESORES: Tomás Calvo Quintero, Juan Manuel Rocha y Francisco Mena

Por la parte empresarial:

- D. Sergio Flores Cordero
- D. Carlos Rodero Ginés

En Chiclana de la Frontera, siendo las 10,00 horas del 27 de Junio de 2019, se reúnen en las instalaciones de la Empresa, los miembros de la Comisión Negociadora del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER S.A. PARA LA RECOGIDA Y TRANSPORTE DE LOS RESIDUOS URBANOS Y RECOGIDA SELECTIVA EN CHICLANA DE LA FRONTERA, cuyos miembros arriba indicados.

La finalidad de la reunión, es la de proceder a subsanar las incidencias en el texto del Convenio Colectivo comunicadas por la Delegación Territorial de Empleo en Cádiz, a la vista de informe emitido por la Inspección Provincial de Trabajo en Cádiz de fecha 27 de Noviembre de 2019 Expediente: 11/01/0200/2018, la cual se desarrolla en los siguientes términos:

1º).- Que tras la recepción de Comunicación de Subsanación de varios preceptos del Convenio, la representación Empresarial presentó una serie de Alegaciones, en escrito de fecha 11 de Junio de 2019.

2º).- Que ese escrito fue contestado por la Delegación con fecha 19 de Junio de 2019, en la que determina que se debe de proceder a subsanar los puntos segundo y tercero del escrito de subsanación emitido por la representación de la empresarial, quedando plenamente justificado el resto de puntos emitidos en el escrito de subsanación emitidos por el Informe de la Inspección de Trabajo.

3º).- Que en base a los dos puntos planteados en el escrito de subsanación, las partes proceden a modificar los siguientes puntos de la redacción del convenio firmado en fecha 7 de septiembre de 2018 en los siguientes términos:

Art.11º - CLASIFICACION PROFESIONAL. GRUPOS Y FUNCIONES PROFESIONALES.

En estas materias se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el Capítulo V del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181), con las siguientes funciones profesionales (categorías profesionales):

GRUPO ADMINISTRATIVOS

- Auxiliar Administrativo

GRUPO OPERARIOS

- Jefe de Turno o Encargado de segunda
- Conductor
- Conductor 2ª
- Mecánico
- Peón
- Limpiador/a

La clasificación del personal afectado por este convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas si las necesidades de la actividad de la empresa no lo requieren.

Art. 11.1º - Definición de funciones profesionales

- Jefe de Turno o Encargado de segunda

El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, subencargado, encargado o inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimiento de los oficios de las actividades a su cargo y dote de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.

- Auxiliar Administrativo

Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

- Conductor 1ª

En posesión como mínimo del carné de conducir de la clase C, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

- Conductor 2ª

Operario que, teniendo a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos propios del servicio y en posesión del carné de conducir vehículos cuya M.M.A. no exceda de 3.500 Kgs, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Todo ello con independencia de que la falta de esas máquinas o vehículos en servicio así lo demande, pueda prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo que afecte a este convenio colectivo.

- Oficial primera Mecánico

Operario que con conocimientos teórico-práctico del oficio, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

- Peón

Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo que afecte a este convenio colectivo.

- Limpiador o limpiadora

Es el operario/a que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

Art.33º - LICENCIAS

El personal acogido a este Convenio Colectivo, avisando con la posible antelación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por todos los conceptos salariales menos el plus de transporte, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.
2. En el caso de nacimiento, se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria decimotercera del estatuto de los trabajadores, respecto al permiso por paternidad.
3. Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia y ya sea de uno u otro cónyuge.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual que podrá ser incrementado en uno más cuando el traslado sea a otra localidad de la habitual de residencia.
6. Por el tiempo indispensable necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
7. Cuando por razones de enfermedad el trabajador o trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidente con las de su jornada, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.
8. Cuando haya que realizar desplazamientos, fuera de la localidad de residencia, para atender los supuestos regulados en los puntos 2 y 3, podrán ampliarse

las licencias en dos días.

9. El personal con contrato indefinido y/o que al menos tenga 12 meses de vinculación ininterrumpida en la empresa, tendrá derecho al disfrute de un día de asuntos propios. El citado día deberá ser disfrutado de enero a diciembre del año natural, estando su disfrute supeditado en todo momento a las necesidades del servicio así como al descanso compensatorio establecido en el artículo 29 del presente convenio, de modo que entre los días de descanso compensatorio y asuntos propios no podrán coincidir más de los siguientes umbrales de trabajadores por período:

a. Durante el período junio a septiembre, el número máximo de trabajadores que podrán disfrutar en un mismo día de dicho permiso será de dos personas, a excepción del turno en el que descansa el doble de personal (sábado noche y domingo mañana), durante el cual sólo podrá disfrutarse por una persona.

b. Durante el resto del período anual no contemplado en el punto anterior, el número máximo de trabajadores que podrán disfrutar en un mismo día de dicho permiso será de tres personas, a excepción del turno en el que descansa el doble de personal (sábado noche y domingo mañana), durante el cual sólo podrá disfrutarse por una persona.

El citado día de asuntos propios, deberá ser solicitado con 96 horas de antelación y por escrito, debiendo ser contestada por la empresa del mismo modo con un mínimo de 72 horas.

Si el número de peticiones superara los umbrales anteriormente descritos, se atenderá al orden por fecha de recepción de la solicitud escrita. En el caso de que por necesidades del servicio se negase el derecho al disfrute de alguno de los días correspondientes a esta licencia, se ampliará el derecho a su disfrute hasta el día 15 de enero del año siguiente. En cualquier caso, los días que pudiesen denegarse por motivo del servicio deberán ser solicitados por el trabajador antes del 1 de diciembre del ejercicio en curso. En todo caso tendrán preferencias las peticiones de asuntos propios frente a las de descanso compensatorio.

Las parejas de hecho disfrutarán en las mismas condiciones de todas las licencias referidas en el presente artículo, salvo la licencia señalada en primer lugar. Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante deberá aportar certificado del Registro que al efecto tenga la Administración, conforme estipula la legislación vigente.

ACTA DE CIERRE Y HABILITACION DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER S.A. PARA LA RECOGIDA Y TRANSPORTE DE LOS RESIDUOS URBANOS Y RECOGIDA SELECTIVA EN CHICLANA DE LA FRONTERA

En Chiclana de la Frontera, a 27 de junio de 2019

ASISTEN:

Por la parte social:

- D. Agustín Moreno Cubero (UGT)
- D. Braulio Moreno Ramírez (UGT)
- Dña. Maria del Rocio Garcia Belizón (CCOO)
- D. Jose Jiménez Verdugo (SAT)
- D. Antonio Paradelo Delgado (CGT)

ASESORES: Juan Manuel Rocha y Francisco Mena

Por la parte empresarial:

- D. Sergio Flores Cordero
- D. Carlos Rodero Ginés

Se inicia la reunión, que tiene lugar en las instalaciones de la Empresa, siendo las 14.00 horas del día arriba en referencia, con la finalidad de proseguir con las negociaciones del Convenio Colectivo de la empresa URBASER, S.A. para la recogida y transporte de los residuos urbanos y recogida selectiva en Chiclana de la Frontera con los siguientes puntos:

PRIMERO.- Aprobar y firmar el CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER S.A. PARA LA RECOGIDA Y TRANSPORTE DE LOS RESIDUOS URBANOS Y RECOGIDA SELECTIVA EN CHICLANA DE LA FRONTERA para los años 2018 y 2021, en los términos establecidos en el texto que se adjunta, procediendo a dar lectura al articulado del Convenio en los términos en que fue acordado.

Se hace mención expresa que en la negociación, tramitación y contenido del mismo, se han cumplido las normas legales vigentes en esta materia concretamente en lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores sobre negociación de Convenios Colectivos.

SEGUNDO.- Se comprometen a dar traslado a la Autoridad Laboral competente en cumplimiento del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, para su depósito, registro y publicidad del mismo en el Boletín Oficial.

A todos los efectos de notificación y señalamiento, hacemos constar el domicilio del centro de trabajo en C/ Cruz de la Calzada nave G, Pol. Ind. Pelagatos, 11130 - Chiclana de la Frontera (Cádiz).

TERCERO.- Habilitar a D. Juan Manuel Rocha Peláez con DNI 31234041H, para proceder al registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER S.A. PARA LA RECOGIDA Y TRANSPORTE DE LOS RESIDUOS URBANOS Y RECOGIDA SELECTIVA EN CHICLANA DE LA FRONTERA para los años 2018 y 2021.

Leída la presente y hallada conforme, las partes aquí reunidas miembros de la Comisión Negociadora firman de se-guido la presente acta sin reserva alguna en señal de conformidad en el lugar y fecha indicados.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER S.A. PARA LA RECOGIDA Y TRANSPORTE DE LOS RESIDUOS URBANOS Y RECOGIDA SELECTIVA EN CHICLANA DE FRONTERA CAPITULO I. NORMAS ESTRUCTURALES.

Art.1º - EFICACIA Y ALCANCE OBLIGACIONAL

Dada la representatividad de las partes signatarias, y de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo obliga a la Empresa "Urbaser S.A." y a todos los trabajadores y trabajadoras incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

CAPITULO II. CONDICIONES GENERALES.**Art.2º - AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL**

Las normas comprendidas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y se aplicarán a todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa "Urbaser S.A.", con independencia de su función profesional, del servicio de Recogida y Transporte de los Residuos Urbanos y Recogida Selectiva en Chiclana de la Frontera.

Art.3º - AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021, no obstante, entrará en vigor el día de su firma con independencia de la fecha de su publicación en el B.O.P.

Art.4º - DENUNCIA Y REVISIÓN

El Convenio se prorrogará de año en año en todo su contenido si no es denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el Convenio se aplicará en todo su contenido al conjunto de los trabajadores y trabajadoras, mientras tanto no se acuerde un nuevo Convenio.

Art.5º - CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo se consideran mínimas, respetándose a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en este Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

Art.6º - COMISION MIXTA PARITARIA

Las partes signatarias acuerdan constituir la Comisión Paritaria en el mismo acto de la firma del convenio como Comisión Mixta de Interpretación, Aplicación y de Seguimiento de lo establecido en este Convenio. Dicha Comisión estará compuesta por tres miembros del Comité de Empresa y tres de la empresa con independencia del número de asesores que cada parte designe, cuando así lo estime oportuno.

Art.7º - COMPETENCIA DE LA COMISION PARITARIA

La Comisión a que se refiere el artículo anterior tendrá las siguientes funciones:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.
- Cuando funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Art.8º - PROCEDIMIENTO DE LA COMISION MIXTA PARITARIA

La Comisión habrá de reunirse a instancia de cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cinco días a la fecha prevista para su celebración. La citación deberá contener el orden del día previsto, lugar, fecha y hora de reunión.

Los acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria habrán de adoptarse por el voto favorable de la mayoría de cada parte, y serán notificados a los interesados, quedando a disposición de éstos el Acta y cuanta documentación obrante en el expediente les afectase. Los acuerdos adoptados por la Comisión Mixta Paritaria tendrán la misma validez y efectos que lo establecido en el Convenio Colectivo.

El domicilio, a efectos de notificaciones, de la Comisión Mixta Paritaria será las oficinas centrales de "Urbaser S.A." en Chiclana de la Frontera, Pol. Ind. Pelagatos, C/ Cruz de la Calzada, nave G.

CAPITULO III. CONDICIONES GENERALES DE INGRESO.**Art.9º - INGRESO AL TRABAJO. PRUEBAS DE APTITUD.**

En estas materias se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el Capítulo III del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, variaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).

CAPITULO IV. CONTRATACIÓN.**Art.10º-CONTRATACIÓN.CONTRATODESERVICIODETERMINADO.**

En estas materias se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el Capítulo IV del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, variaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).

BOLSA DE TRABAJO DE EVENTUALES

Todas las vacantes temporales producidas por cualquier causa o supuesto, en la plantilla fija y/o necesidades del servicio (Licencias, Excedencias, Vacaciones, Supuesto de IT, etc.) se cubrirán con el personal del Anexo II, de forma rotativa, y siempre y cuando los servicios no estén cubiertos con la actual plantilla fija. Se penalizará pasando al final de la lista a aquella persona del listado de eventuales, que rechace el contrato eventual o que no termine sin causa justificada su relación contractual eventual y en el caso de que forma reiterada se repita esta circunstancia más de tres veces, ese trabajador/a afectado durante tres rotaciones consecutivas no será contratado/a. En este sentido el siguiente trabajador/a de la bolsa de eventuales que cubra las situaciones anteriores, no pasará al final de la lista.

Igualmente, todas las vacantes definitivas que se produzcan en la plantilla fija y todas las ampliaciones y necesidades que se generen en el servicio de carácter permanente, se cubrirá con personal del Anexo II, con contratación indefinida, siendo designado por la empresa de entre los componentes del Anexo II, siempre que con la actual plantilla de fijos no se puedan realizar los servicios. Se penalizará excluyéndose de la lista a aquel personal del listado que rechace un puesto fijo.

La empresa realizará un cálculo de todas las jornadas necesarias para cubrir vacaciones, descansos compensatorios, jornadas sindicales y otras necesidades previsibles con el fin de acumular todas ellas y distribuirlas uniformemente entre los trabajadores de la bolsa de eventuales.

CAPITULO V. CLASIFICACION DEL PERSONAL.**Art.11º - CLASIFICACION PROFESIONAL. GRUPOS Y FUNCIONES PROFESIONALES.**

En estas materias se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el Capítulo V del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, variaria, riegos,

recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181), con las siguientes funciones profesionales (categorías profesionales):

GRUPO ADMINISTRATIVOS

- Auxiliar Administrativo

GRUPO OPERARIOS

- Jefe de Turno o Encargado de segunda
- Conductor
- Conductor 2ª
- Mecánico
- Peón
- Limpiadora

La clasificación del personal afectado por este convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas si las necesidades de la actividad de la empresa no lo requieren.

Art. 11.1º - Definición de funciones profesionales

- Jefe de Turno o Encargado de segunda

El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, subencargado, encargado o inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimiento de los oficios de las actividades a su cargo y dote de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.

- Auxiliar Administrativo

Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

- Conductor 1ª

En posesión como mínimo del carné de conducir de la clase C, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

- Conductor 2ª

Operario que, teniendo a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos propios del servicio y en posesión del carné de conducir vehículos cuya M.M.A. no exceda de 3.500 Kgs, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Todo ello con independencia de que la falta de esas máquinas o vehículos en servicio así lo demande, pueda prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo que afecte a este convenio colectivo.

- Oficial primera Mecánico

Operario que con conocimientos teórico-práctico del oficio, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

- Peón

Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo que afecte a este convenio colectivo.

- Limpiador/a

Es el operario/a que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

CAPITULO VI. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD.**Art.12º - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD.**

En estas materias se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el Capítulo VI del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, variaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).

CAPITULO VII. PROMOCION Y ASCENSOS.**Art.13º - PROMOCION Y ASCENSOS. CONDICIONES GENERALES.**

En estas materias, en cuanto a las Condiciones Generales se refiere, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el artículo 28 del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, variaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).

Art.14º - SISTEMAS DE ASCENSOS.

Cuando por necesidades del servicio hayan de cubrirse plazas vacantes definitivas o puestos de nueva creación, sólo cuando no pueda hacerse por promoción interna será objeto de oferta externa.

A tales efectos, en la promoción interna dentro del grupo profesional de operarios, tendrá preferencia el trabajador o la trabajadora que cuente con mayor antigüedad de entre los que soliciten el ascenso, siempre que cumpla los requisitos mínimos exigidos. En caso de igual antigüedad, tendrá preferencia el de mayor edad.

La Empresa una vez decida cubrir el puesto, presentará las condiciones y requisitos para desempeñarlo a los Representantes de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, se cubrirán libremente por la dirección de la empresa los puestos que hayan de ser desempeñados por Titulados, tanto en el campo técnico como el administrativo, y en cualquier caso, los que impliquen especial confianza, función de mando a todos los niveles, y directivos.

Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose la designación en puestos de mando y confianza a los seis meses y a los dos meses en el resto.

Si como consecuencia de las necesidades del servicio, interinidades, vacaciones, etc, un trabajador tuviese que realizar funciones superiores a las de su categoría profesional, el trabajador percibirá la diferencia salarial correspondiente, sin que ello suponga, independientemente del tiempo, un ascenso por acumulación de horas trabajadas en la categoría superior. Para la cobertura de estas necesidades se establecerá una bolsa con los trabajadores que, cumpliendo los requisitos necesarios, deseen participar de forma rotativa de las mencionadas coberturas.

CAPITULO VIII. RETRIBUCIONES.

Art.15º - SISTEMA SALARIAL.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

A) Percepciones salariales: Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

A.1. Salario base: Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

A.2. Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo. Los complementos salariales pueden ser:

- Personales.
- De puesto de trabajo.
- De cantidad o calidad de trabajo (pluses de actividad o asistencia y las horas extraordinarias).
- Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.
- Los pactados en los Convenios Colectivos que sean de carácter cotizable a la Seguridad Social.

A.3. De vencimiento superior al mes: Las pagas extraordinarias.

A.4. Las percepciones económicas que retribuyen las vacaciones, excepto los conceptos extrasalariales pactados que se abonen en vacaciones y los períodos de descanso.

B) Percepciones no salariales:

B.1. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

B.2. Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

B.3. Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

B.4. Los pactados en los Convenios Colectivos con carácter no cotizable a la Seguridad Social.

Art.16º - SALARIO BASE.

Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría.

Art.17º - ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores fijos comprendidos en el ámbito de aplicación del presente

Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad los siguientes porcentajes sobre el salario base:

2 años	5%
4 años	10%
6 años	15%
10 años	20%
15 años	27%
20 años	34%
25 años	41%
30 años	50%

Siendo este último porcentaje el tope máximo en concepto de antigüedad. Este complemento personal de antigüedad se abonará mensualmente, devengándose a mes vencido, es decir, desde el mes siguiente a aquel en que se cumpla.

Art.18º - TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE TOXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS.

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, cuya categoría lo recoja en la Tabla Salarial Anexa, percibirá un complemento por este concepto consistente en el 20% del salario base de cada categoría. Este complemento salarial se devengará mensualmente y es el que se determina en la Tabla Salarial Anexa de este Convenio abonándose por doce mensualidades.

Art.19º - TURNICIDAD.

El personal de la Empresa que cumpla su jornada en régimen de turnos rotativos, así como aquellos trabajadores que roten los días de descanso semanal, percibirán cada mes la cantidad determina en la Tabla Salarial Anexa de este Convenio.

Art.20º - NOCTURNIDAD.

La jornada que se desarrolle durante el periodo comprendido entre las veintidós y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que

el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base, estableciéndose proporcionalmente a la jornada comprendida dentro del período mencionado. Este complemento se abonará por doce mensualidades.

Art.21º - DISPONIBILIDAD.

La empresa podrá, en función de sus necesidades, acordar con el personal que ostente la categoría de Jefe de Turno y con carácter voluntario, su plena dedicación percibiendo al mes por este concepto una cuantía igual a la señalada en la Tabla Salarial Anexa de este Convenio. No siendo consolidable dicho concepto, el mismo cesará cuando termine la plena disponibilidad. Su percepción será incompatible con el cobro de horas extraordinarias, y plus de turnicidad.

Art.22º - PLUS COMPENSATORIO DE DISTANCIA Y TRANSPORTE.

En este Convenio Colectivo se establece un plus de carácter extrasalarial para compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer. Este plus sustituye a los pluses de distancia y transporte, establecidos en las Ordenes de 10 de febrero, de 4 de junio y de 24 de septiembre de 1958 y en la Resolución de 5 de junio de 1963, abonándose, por jornada, la parte proporcional de la cantidad mensual en concepto de plus de transporte que figura en la Tabla Salarial Anexa de este Convenio. Este Plus se abonará por once meses.

Art.23º - DESPLAZAMIENTO Y DIETAS.

El personal de la empresa que por necesidad del trabajo tengan que efectuar comidas o pernoctar fuera de su domicilio percibirá por este concepto según las circunstancias las siguientes cantidades:

- Cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio:	
2018-2019	14,60 □
2020	14,67 □
2021	14,74 □
- Cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio:	
2018-2019	26,46 □
2020	26,59 □
2021	26,72 □
- Cuando se realizan las dos comidas principales fuera y pernoctara fuera de su domicilio.	
2018-2019	45,61 □
2020	45,84 □
2021	46,06 □

Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

Correrán los gastos de locomoción a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Así mismo el personal justificará con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando las comidas o el pernoctar fuera de su domicilio sean costeados por la empresa, no se devengará cantidad alguna por el concepto de dietas.

En caso de utilización del vehículo propio de un trabajador o trabajadora para fines de la empresa que no sean los contemplados en el artículo 23, el valor del Km. será de 0,21 □.

Art.24º-HORASEXTRAORDINARIASYHORASCOMPLEMENTARIAS.

Horas extraordinarias

Tienen la condición de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria pactada o legalmente establecida.

El valor de la hora extraordinaria será, el valor de una hora ordinaria incrementada en el 35%.

El límite será el que establece el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Horas complementarias

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, las cuales se registrarán en todo momento por las reglas establecidas en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.

A todos los efectos, el número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, debiendo el trabajador de conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, de esta Ley.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y

períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Art.25º -PLUS CONVENIO.

Se establece un Plus de Convenio, de devengo mensual, según los importes que se determina en la Tabla Salarial Anexa de este Convenio para cada categoría.

Art.26º - PLUS DE ASISTENCIA

Siendo considerada la productividad un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, las partes firmantes acuerdan para el año 2021, la creación de un plus denominado PLUS ASISTENCIA, el cual se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del 2021. De modo que aquellos trabajadores cuyo absentismo sea inferior al 5%, percibirán en un pago único consolidable, la cantidad del 0,5% del bruto anual establecido en las tablas salariales anexas para su categoría, siendo por tanto pagadero junto con la mensualidad de diciembre.

Será considerado como absentismo a los términos de éste plus, las bajas de enfermedad común sin hospitalización.

CATEGORÍA	PLUS ABSENTISMO
CONDUCTOR DIA	118,48 □
CONDUCTOR NOCHE	134,48 □
CONDUCTOR 2ª DIA	108,90 □
CONDUCTOR 2ª NOCHE	123,72 □
PEÓN DIA	104,23 □
PEÓN NOCHE	118,74 □
JEFE TURNO	135,71 □
JEFE TURNO NOCHE	153,50 □
AUX. ADMVO.	92,18 □
MECANICO	118,48 □
MECANICO NOCHE	134,48 □
LIMPIADORA	104,23 □

Art. 27º - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

La empresa abonará a todo el personal comprendido en este Convenio, tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

a) Cuantía: será la fijada en la Tabla Salarial Anexa de este Convenio para cada una de las categorías reflejadas en el mismo. Además de las cuantías señaladas, se les adicionará el 50% del complemento de antigüedad.

b) Denominación: las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de paga de Verano, Navidad y Marzo.

c) Fecha de abono: Verano el 30 de junio, Navidad el día 10 de diciembre y Marzo el 31 de marzo.

d) Período de devengo: Las pagas de Verano y Navidad se devengarán durante los seis meses anteriores a la fecha de su abono. La paga extraordinaria de Marzo se devengará durante los doce meses anteriores a la fecha de su abono.

Art. 28º - INCREMENTO SALARIAL

• Para los años 2018 y 2019, no se establece incremento económico alguno, por lo que se aplicará la tabla salarial establecida en el Anexo I.

• Año 2020: Se aplicará un incremento del 0,5% sobre tablas salariales 2019.

• Año 2021: Se aplicará un incremento del 0,5% sobre tablas salariales 2020. No obstante, si el IPC a fecha 31/12/2021 fuera mayor que el 0,5% aplicado, se calcularán atrasos por la diferencia desde el 01/01/2021, pagándose los mismos en la nomina de enero de 2022.

CAPITULO IX. JORNADA.

Art.29º - JORNADA.

La jornada laboral del personal a jornada completa se desarrollará de lunes a domingo, con los descansos que establece la ley. El personal que ostenta la categoría de limpiadora prestará sus servicios de lunes a viernes. La jornada del personal con categoría de auxiliar administrativo será continua, de 35 horas semanales.

La jornada tendrá un cómputo de 35 horas semanales en cómputo anual, estableciéndose un periodo de descanso durante la misma de 30 minutos, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, considerándose dicho tiempo como tiempo efectivo de trabajo.

En la distribución de esta jornada quedará como inhábil el 24 y 31 de diciembre para la recogida nocturna y el 25 de diciembre y 1 de enero para la diurna. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias y sólo se podrá establecer esta jornada máxima los días posteriores a días de descanso de recogida o festivos así como cualquier otra circunstancia extraordinaria con motivo de averías o producción extraordinaria de residuos, etc...

De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de hasta un 20% de la jornada de trabajo a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Los trabajadores que su jornada de trabajo se desarrolle de lunes a domingo, su descanso semanal se organizará de tal modo que tengan garantizados al menos dos domingos al mes. En este sentido, la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa acordarán, anualmente, el calendario de descansos semanales previstos, incluyendo en dicho calendario las horas anuales de trabajo según cada año. En dicho calendario se establecerá de mutuo acuerdo un periodo de verano para el turno de noche desde el 15/06 al 15/09.

Teniendo los servicios objeto del presente Convenio el carácter de públicos, la empresa podrá, cuando existan necesidades del servicio suficientemente acreditadas, y previo aviso al personal afectado con una antelación mínima de 72 horas, modificar la adscripción al turno y/o a los servicios, así como los descansos semanales previstos.

Los nuevos descansos semanales, no se verán afectados por las modificaciones previstas en el presente artículo.

Art.30º - TRABAJOS EN FESTIVOS.

Teniendo los servicios objeto del presente convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse festivos por imperativo del servicio, se compensarán con un día más de salario compensatorio, incrementado en el 75 %, salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días, que percibirá la retribución que legal o convencionalmente corresponda.

Aquellos trabajadores que desarrollan su trabajo de lunes a domingo con descansos rotativos y éstos coincidan con algún día festivo, disfrutarán de un día compensatorio, que se disfrutará dentro del mismo mes en que sea el festivo, a elección del trabajador siempre y cuando no coincidan más de dos trabajajes en el mismo día o con el día en que descansa el doble de personal. Dicho día deberá ser solicitado con 96 horas de antelación y por escrito, debiendo contestar la empresa con 72 horas (en todo caso, se atenderá a los umbrales descritos en el artículo 32 referente al día de asuntos propios).

En caso de negativa del personal de lunes a viernes a realizar dicho festivo, éste será ofrecido para el personal, preferentemente indefinido a tiempo parcial, previa garantía de la prestación del servicio.

Se considerará festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres.

Art.31º - TRABAJOS EN DOMINGO.

El personal contratado a jornada completa sometido al sistema de rotación de descansos percibirá por domingo efectivamente trabajado, un complemento, independientemente de su categoría, de:

2018 - 2019	40,64 □
2020	40,84 □
2021	41,04 □

Tomando en consideración que como día de trabajo se considera el de comienzo de la jornada, a efectos de cobro de este plus de domingos, el personal del turno de noche que devengará este plus será aquel que realice la jornada del sábado.

No obstante, este plus no será percibido por aquellos trabajadores que sean contratados para trabajar expresamente en fines de semana.

Art.32º - VACACIONES.

El personal acogido a este convenio colectivo disfrutará, de 31 días naturales de vacaciones al año. Las vacaciones anuales se disfrutarán distribuidas para todo el personal en el transcurso del año.

Para la distribución anual de las vacaciones y realización del calendario se seguirán los siguientes criterios:

• Las vacaciones se distribuirán en dos períodos de disfrute: uno de 16 días consecutivos a elección del trabajador y otro de 15 días a elección de la empresa.

• En el caso de que, tras la aplicación del anterior criterio, la empresa, por necesidades del servicio tenga que cambiar el período de disfrute elegido por el trabajador, se abonará en compensación una bolsa de vacaciones en la cuantía de 200□.

• No obstante lo anterior, en el caso de que la empresa tenga que cambiar el periodo de disfrute de vacaciones, el trabajador objeto del mismo podrá rehusar el cambio manteniendo su periodo vacacional. No obstante, y al objeto de garantizar las necesidades del servicio mediante la distribución lineal de las vacaciones durante todo el año, se ofrecerá el cambio a cualquier otro trabajador del mismo periodo que con carácter voluntario quiera acceder al cambio, teniendo derecho igualmente al pago de la bolsa. En caso de no existir voluntario, se procederá mediante sorteo, a la designación del trabajador objeto del cambio, garantizando por tanto la prestación del servicio en todo momento.

Su calendario se establecerá con un mes de antelación a la finalización del año.

Las vacaciones no podrán comenzar en festivo, ni en los días de descanso del trabajador o trabajadora.

Las vacaciones se retribuirán por todos los conceptos salariales que figuran en la tabla salarial anexa menos el plus de transporte.

CAPITULO X. LICENCIAS.

Art.33º - LICENCIAS

El personal acogido a este Convenio Colectivo, avisando con la posible antelación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por todos los conceptos salariales menos el plus de transporte, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.
2. Cuatro días hábiles por nacimiento de hijos, que podrán ser prorrogados en dos más en caso de justificada enfermedad.
3. Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en

la fecha de celebración de la ceremonia y ya sea de uno u otro cónyuge.

5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual que podrá ser incrementado en uno más cuando el traslado sea a otra localidad de la habitual de residencia.

6. Por el tiempo indispensable necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

7. Cuando por razones de enfermedad el trabajador o trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidente con las de su jornada, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

8. Cuando haya que realizar desplazamientos, fuera de la localidad de residencia, para atender los supuestos regulados en los puntos 2 y 3, podrán ampliarse las licencias en dos días.

9. El personal con contrato indefinido y/o que al menos tenga 12 meses de vinculación ininterrumpida en la empresa, tendrá derecho al disfrute de un día de asuntos propios. El citado día deberá ser disfrutado de enero a diciembre del año natural, estando su disfrute supeditado en todo momento a las necesidades del servicio así como al descanso compensatorio establecido en el artículo 29 del presente convenio, de modo que entre los días de descanso compensatorio y asuntos propios no podrán coincidir más de los siguientes umbrales de trabajadores por período:

a. Durante el período junio a septiembre, el número máximo de trabajadores que podrán disfrutar en un mismo día de dicho permiso será de dos personas, a excepción del turno en el que descansa el doble de personal (sábado noche y domingo mañana), durante el cual sólo podrá disfrutarse por una persona.

b. Durante el resto del período anual no contemplado en el punto anterior, el número máximo de trabajadores que podrán disfrutar en un mismo día de dicho permiso será de tres personas, a excepción del turno en el que descansa el doble de personal (sábado noche y domingo mañana), durante el cual sólo podrá disfrutarse por una persona.

El citado día de asuntos propios, deberá ser solicitado con 96 horas de antelación y por escrito, debiendo ser contestada por la empresa del mismo modo con un mínimo de 72 horas.

Si el número de peticiones superara los umbrales anteriormente descritos, se atenderá al orden por fecha de recepción de la solicitud escrita. En el caso de que por necesidades del servicio se negase el derecho al disfrute de alguno de los días correspondientes a esta licencia, se ampliará el derecho a su disfrute hasta el día 15 de enero del año siguiente. En cualquier caso, los días que pudiesen denegarse por motivo del servicio deberán ser solicitados por el trabajador antes del 1 de diciembre del ejercicio en curso. En todo caso tendrán preferencias las peticiones de asuntos propios frente a las de descanso compensatorio.

Las parejas de hecho disfrutarán en las mismas condiciones de todas las licencias referidas en el presente artículo, salvo la licencia señalada en primer lugar. Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante deberá aportar certificado del Registro que al efecto tenga la Administración, conforme estipula la legislación vigente.

CAPITULO XI. SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

Art.34º - SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicio públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, se llevará a cabo en los términos indicados en la legislación laboral vigente en cada momento, así como, en el capítulo XI del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181), y posteriores que pudieran sustituirlo.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto a cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad en que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa, sociedad u organismo o entidad pública, que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida, así como el puesto de trabajo donde cada uno de los trabajadores venía prestando sus servicios.

CAPITULO XII. FALTAS Y SANCIONES.

Art.35º - FALTAS Y SANCIONES

En esta materia se estará a lo establecido en el Capítulo XII (arts. 54, 55, 56, 57, 58, 59 y 60) del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).

CAPITULO XIII. MEJORAS SOCIALES.

Art.36º - PERMISOS SIN RETRIBUCIÓN

La Empresa, concederá previa justificación, hasta 10 días como máximo de permiso no retribuido al año. Estos días podrán ser seguidos o fraccionados hasta en tres veces. En ningún caso podrán coincidir en el tiempo más de tres trabajadores en esta situación. Los citados permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de 10 días.

Art.37º - COMPLEMENTOS POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD COMÚN

La Empresa, complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador, hasta completar el cien por cien de sus retribuciones incluidas en la tabla salarial del Anexo I, desde el primer día de la baja, en los casos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional.

En caso de incapacidad temporal por contingencia común, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de la base cotización desde el 31º día de baja.

Art.38º - EXCEDENCIAS

Excedencia forzosa.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Excedencia voluntaria.

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

En los supuestos de excedencias voluntarias de un año de duración, el trabajador se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo, una vez vencido el plazo, siempre que se haya solicitado con dos meses de antelación, no pudiendo ejercer nuevamente este derecho durante cinco años.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado no será computable a efectos de antigüedad.

Art.39º - POLIZA DE ACCIDENTES

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo, o sus beneficiarios, tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones:

- 15.000 Euros, en caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional
- 15.000 Euros, en caso de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o invalidez total para toda clase de trabajo, derivado de accidente laboral o enfermedad profesional.

A efectos de este artículo se considera enfermedad profesional y accidente laboral, la contraída o el sufrido con ocasión de la prestación de servicio a esta empresa, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en el R.D. 1588/1999 de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, y no tendrán efecto hasta la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia. La Empresa entregará anualmente una copia de la póliza al Comité de Empresa.

Art.40º - CONDUCTORES

En el caso de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo funciones que le hayan sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le acoplará a otra función profesional por un tiempo no superior a seis meses, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito ni a embriaguez o toxicomanía, respetándose durante esos seis meses los emolumentos del conductor.

Si transcurridos los seis meses, continuara el conductor sin permiso de conducir, el trabajador pasará a la función profesional propia del nuevo puesto, mientras dure esa situación, con la retribución de dicha categoría retornándole a su función profesional de conductor cuando termine la sanción.

La Empresa se compromete a hacerse cargo, a través de la compañía de seguros, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia Empresa de que puedan ser responsables los conductores de ésta, por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez o toxicomanía del propio conductor.

Art.41º - ACOSO SEXUAL

El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización de la empresa, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe, o debería saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Para la vigilancia, control y defensa de estas situaciones se creará un comité de vigilancia que se reunirá periódicamente o si la situación lo requiere de forma inmediata dicho comité estará compuesto por miembros del comité de empresa así como por la/s persona/s que la empresa designe en representación de la misma.

Art.42º - CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del

parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

4. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años, 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 la elección del trabajador, 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. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. 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 forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

5. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

6. Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

7. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

8. En los supuestos de riesgos durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Excedencia por cuidado de familiares.

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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.

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

Reducción de la jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen

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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Permisos retribuidos.

Los trabajadores, tendrán derecho a una reducción de hora y media para la lactancia durante los doce meses a partir de su incorporación al trabajo. Esta hora y media podrá ser disfrutada a la entrada o a la salida del trabajo o en dos periodos de 45 minutos cada uno, o podrá disfrutar de este periodo de tiempo un mes y medio continuado de descanso. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Extinción del contrato de trabajo.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Art.43º - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo.

Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

Art.44º - JUBILACIÓN PARCIAL

Por acuerdo entre empresa y trabajador, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 166 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes, así como, las posteriores que pudiesen modificarlas o sustituirlas.

El régimen de prestación laboral del jubilado parcial, descanso y vacaciones, será el que establezca la empresa para dicho trabajador.

En todo lo no reflejado expresamente en éste artículo se estará al principio de proporcionalidad en relación a la jornada efectiva de trabajo contratada.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara y cuando ésta no sea sustituida.

CAPITULO XIV. DERECHOS SINDICALES.

Art.45º - DERECHOS SINDICALES

En esta materia se estará a lo establecido en el Capítulo XIII (arts. 61, 62, 63, 64, 65, 66 y 67) del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación legalmente establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

Con carácter semestral, la empresa facilitará un listado con las suplencias realizadas.

CAPITULO XV. SEGURIDAD Y SALUD.

Art.46º - SEGURIDAD Y SALUD

En materia de seguridad y salud se estará a lo establecido en la Ley de 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás Leyes vigentes.

Art.47º - FORMACIÓN

La Empresa garantizará una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva según lo establecido en el Artículo 19 de la Ley de 31/1995, de 8 de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa proporcionará a los Delegados de Prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, dentro del horario de trabajo o fuera de la jornada laboral, siendo este tiempo considerado a todos los efectos como tiempo trabajado.

Art. 48º - VIGILANCIA DE LA SALUD

La Empresa contratará con un servicio de prevención acreditado, los recursos necesarios para llevar a cabo la actividad de vigilancia de la salud.

La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en cumplimiento del art. 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, garantizando al efecto los medios necesarios para su desplazamiento en su caso.

Las medidas de vigilancia y control de los trabajadores se llevarán a cabo respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados.

No obstante, la aptitud del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo, será comunicada a la Empresa y a las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención, por parte del servicio de prevención acreditado, con el fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Art. 49º -EQUIPOS DE PROTECCION

La Empresa proporcionará a los trabajadores los equipos de protección individual que se requieran para cada puesto de trabajo, manteniendo un remanente suficiente para que los trabajadores dispongan de ellos cuando fuese necesario.

En caso de deterioro prematuro de algún E.P.I., previa justificación y entrega del E.P.I. deteriorado, este será sustituido.

Los trabajadores cuidarán de los equipos de protección y comunicarán las anomalías y el deterioro de estos a su superior inmediato para la reposición de estos, cambios u otras medidas que sean necesarias.

Art. 50º -ACCIDENTES DE TRABAJO

Se creará de mutuo acuerdo, una guía informativa sobre el procedimiento que se debe seguir para la comunicación de accidentes de trabajo y la asistencia a la mutua.

La Empresa comunicará a los delegados de prevención cualquier accidente que se produzca en la Empresa.

En todos los centros de trabajo se dispondrá de un botiquín de primeros auxilios, así como en todos los vehículos, siendo responsables de ellos los propios conductores.

Art. 51º -PROTECCION DE LA MATERNIDAD

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

CAPITULO XVI. PRENDAS DE TRABAJO.

Art.52º - PRENDAS DE TRABAJO

El personal que por su trabajo lo necesite, estará provisto de las siguientes prendas de trabajo:

Invierno: 1 cazadora con reflectantes, 2 camisas de manga larga, 2 jerseys, 2 pantalones de pana con reflectante, 1 anorak reflectante cada dos años, 1 ropa de agua, 1 par de botas de agua y 1 par de botas de piel.

Verano: 2 camisas de manga corta/camiseta manga corta con reflectante, 2 pantalones con reflectante, 1 par de zapatos de piel. A partir del año 2011, el vestuario de

verano consistirá en prendas superiores bicolor con las bandas reflectantes incorporadas.

Otros: 4 pares de guantes al mes para los peones y 2 pares para conductores.

1 Gorra

No obstante, y sin perjuicio de lo anterior, dado que es frecuente la acumulación de prendas sin usar a lo largo de los años, únicamente se procederá a la reposición de las prendas de trabajo deterioradas, previa entrega de la prenda deteriorada como consecuencia de su uso y justificación a determinar por la empresa. No obstante, y sin perjuicio de lo anterior, se considera prendas de reposición anorak reflectante, ropa de agua y botas de agua.

Los trabajadores se hacen responsables del cuidado y buen uso de los efectos y prendas que le suministre la Empresa cuyo uso será obligatorio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Los trabajadores que en fecha 17 de mayo de 2004 fueron subrogados por la Empresa "Urbaser S.A." (con antigua denominación Técnicas Medioambientales Tecmed S.A.), procedentes de la anterior adjudicataria del servicio (Biorreciclaje de Cádiz S.A.) percibirán como complemento "Ad Personam" la cuantía anual, distribuida en las doce mensualidades, de:

2018 - 2019	776,16 □
2020	780,04 □
2021	783,94 □

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Género neutro: Todas las referencias hechas en el texto del Convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

De producirse acuerdos interconfederales bipartitos o tripartitos cuyos contenidos afecten a lo previsto en el presente Convenio Colectivo, se procederá a convocar a la Comisión Mixta del Convenio para estudiar y decidir sobre aquellas materias que estén afectadas por dichos acuerdos.

Asimismo, todas las remisiones legales y convencionales referidas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación en cuanto se ajusten a la vigencia de la norma legal o convencionalmente establecida, adaptándose, por tanto, dichas remisiones a la ley o convenio que en el tiempo rija cada acto.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

Con carácter transitorio y hasta el 1 de julio de 2019, se mantendrá el plus domingo en los mismos términos que los expuestos en el artículo 31. A partir de esa fecha, dicho plus domingo será derogado, pasando a denominarse Plus Refuerzo, compensando la distribución irregular de la jornada que se pueda realizar con motivo de la nueva organización del servicio.

No obstante, este plus no será percibido por aquellos trabajadores que sean contratados para trabajar expresamente en fines de semana.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.

Desde el 1 de noviembre de 2018 y hasta la implantación definitiva del disfrute del descanso semanal de los fines de semana (jornada lunes-viernes), se garantizará el disfrute de fines de semana alternos como descanso semanal.

Desde el 1 de julio de 2019, al sistema de descanso establecido en el párrafo anterior, para el personal indefinido a tiempo completo, se añadirán dos días más según turno (sábado o domingo), de manera que quede garantizado el descanso de un día durante todos los fines de semana del mes.

Respecto al segundo día de descanso en fin de semana, éste quedará vinculado a seis bajas laborales definitivas en la plantilla de indefinidos respecto al número total de trabajadores existentes a la firma del convenio.

En todo caso, si esta circunstancia no se diera con anterioridad al 31 de diciembre de 2020, el segundo día se concederá en esa fecha, pasando a estar ya consolidado como los descansos anteriormente indicados, con anterioridad a la negociación del siguiente convenio y asumido los costes por el servicio. En caso de que llegada la fecha no se hiciera efectiva por parte de la empresa, ésta procederá a la compensación mensual, no consolidable, de un 1%/mes, siendo la fecha tope efectiva el 31 de diciembre de 2021.

"Sin perjuicio de todo lo anterior, en el nuevo sistema de organización de descansos, se entenderán como tales los días consecutivos Viernes-Sábado o Sábado-Domingo para el turno de noche y los días Sábado y Domingo para el turno de mañana, garantizando en todo momento las necesidades del servicio. Para ello se tendrán en cuenta las preferencias de los trabajadores.

DISPOSICIÓN FINAL.

Lo no regulado en el presente convenio será de aplicación el Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181), Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes vigentes.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

2018 - 2019	12	12	12	12	12	12	11	1	1	1
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	TURNICIDAD	PLUS DISP.	PLUS NOCTURNO	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO
CONDUCTOR DIA	1.056,57	211,31	67,05	0,00	0,00	223,13	137,49	1.083,66	1.083,66	1.083,66
CONDUCTOR NOCHE	1.056,57	211,31	67,05	0,00	264,14	223,13	137,49	1.083,66	1.083,66	1.083,66
CONDUCTOR 2ª DIA	978,00	195,60	67,05	0,00	0,00	179,02	137,49	1.005,10	1.005,10	1.005,10
CONDUCTOR 2ª NOCHE	978,00	195,60	67,05	0,00	244,50	179,02	137,49	1.005,10	1.005,10	1.005,10
PEÓN DIA	957,69	191,54	67,05	0,00	0,00	131,46	137,49	984,78	984,78	984,78
PEÓN NOCHE	957,69	191,54	67,05	0,00	239,42	131,46	137,49	984,78	984,78	984,78
JEFE TURNO	1.173,92	234,78	67,05	239,46	0,00	97,95	137,49	1.201,01	1.201,01	1.201,01
JEFE TURNO NOCHE	1.173,92	234,78	67,05	239,46	293,48	97,95	137,49	1.201,01	1.201,01	1.201,01
AUX. ADMVO.	990,49	0,00	0,00	0,00	0,00	148,40	139,25	1.017,93	1.017,93	1.017,93
MECANICO	1056,57	211,31	67,05	0,00	0,00	223,13	137,49	1083,66	1083,66	1083,66
MECANICO NOCHE	1056,57	211,31	67,05	0,00	264,14	223,13	137,49	1083,66	1083,66	1083,66
LIMPIADORA	957,69	191,54	67,05	0,00	0,00	131,46	137,49	984,78	984,78	984,78

2020	12	12	12	12	12	12	11	1	1	1
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	TURNICIDAD	PLUS DISP.	PLUS NOCTURNO	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO
CONDUCTOR DIA	1.061,85	212,37	67,39	0,00	0,00	224,24	138,18	1.089,08	1.089,08	1.089,08
CONDUCTOR NOCHE	1.061,85	212,37	67,39	0,00	265,46	224,24	138,18	1.089,08	1.089,08	1.089,08
CONDUCTOR 2ª DIA	982,89	196,58	67,39	0,00	0,00	179,92	138,18	1.010,12	1.010,12	1.010,12
CONDUCTOR 2ª NOCHE	982,89	196,58	67,39	0,00	245,72	179,92	138,18	1.010,12	1.010,12	1.010,12
PEÓN DIA	962,47	192,49	67,39	0,00	0,00	132,12	138,18	989,70	989,70	989,70
PEÓN NOCHE	962,47	192,49	67,39	0,00	240,62	132,12	138,18	989,70	989,70	989,70
JEFE TURNO	1.179,79	235,96	67,39	240,66	0,00	98,44	138,18	1.207,01	1.207,01	1.207,01
JEFE TURNO NOCHE	1.179,79	235,96	67,39	240,66	294,95	98,44	138,18	1.207,01	1.207,01	1.207,01
AUX. ADMVO.	995,45	0,00	0,00	0,00	0,00	149,14	139,94	1.023,02	1.023,02	1.023,02
MECANICO	1061,85	212,37	67,39	0,00	0,00	224,24	138,18	1089,08	1089,08	1089,08
MECANICO NOCHE	1061,85	212,37	67,39	0,00	265,46	224,24	138,18	1089,08	1089,08	1089,08
LIMPIADORA	962,47	192,49	67,39	0,00	0,00	132,12	138,18	989,70	989,70	989,70

2021	12	12	12	12	12	12	11	1	1	1
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	TURNICIDAD	PLUS DISP.	PLUS NOCTURNO	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO
CONDUCTOR DIA	1.067,16	213,43	67,72	0,00	0,00	225,36	138,87	1.094,52	1.094,52	1.094,52
CONDUCTOR NOCHE	1.067,16	213,43	67,72	0,00	266,79	225,36	138,87	1.094,52	1.094,52	1.094,52
CONDUCTOR 2ª DIA	987,81	197,56	67,72	0,00	0,00	180,82	138,87	1.015,17	1.015,17	1.015,17
CONDUCTOR 2ª NOCHE	987,81	197,56	67,72	0,00	246,95	180,82	138,87	1.015,17	1.015,17	1.015,17
PEÓN DIA	967,29	193,46	67,72	0,00	0,00	132,78	138,87	994,65	994,65	994,65
PEÓN NOCHE	967,29	193,46	67,72	0,00	241,82	132,78	138,87	994,65	994,65	994,65
JEFE TURNO	1.185,69	237,14	67,72	241,86	0,00	98,93	138,87	1.213,05	1.213,05	1.213,05
JEFE TURNO NOCHE	1.185,69	237,14	67,72	241,86	296,42	98,93	138,87	1.213,05	1.213,05	1.213,05
AUX. ADMVO.	1.000,42	0,00	0,00	0,00	0,00	149,88	140,64	1.028,14	1.028,14	1.028,14
MECANICO	1067,16	213,43	67,72	0,00	0,00	225,36	138,87	1094,52	1094,52	1094,52
MECANICO NOCHE	1067,16	213,43	67,72	0,00	266,79	225,36	138,87	1094,52	1094,52	1094,52
LIMPIADORA	967,29	193,46	67,72	0,00	0,00	132,78	138,87	994,65	994,65	994,65

ANEXO II BOLSA TRABAJADORES EVENTUALES

Emilio José Delgado Cantero, Andrés Martínez García, Luis Candorcio Casado, M^a Oliva Fernández Díaz, M^a Manuela Castaño Galera y Jose Gomez Manzorro.
Firmado.

Nº 61.194

**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE
TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERIA Y QUINCALLA DE LA
PROVINCIA DE CADIZ

Expediente: 11/01/0121/2019

Fecha: 29/07/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIA TERESA LÓPEZ MANZANO
Código 11000725011981.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO COMERCIO DE TEJIDOS EN
GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERIA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE
CÁDIZ., suscrito por las partes el día 05-07-2019 y presentado en el registro telemático
del Registro de Convenios Colectivos el día 08-07-2019, y de conformidad con lo
dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores;
Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias; Real
Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos

de Trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo 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 29 de julio de 2019. Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ. CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo de trabajo se aplicará a Cádiz y su provincia.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio afecta a todas las empresas y trabajadores cuya actividad principal sea el Comercio de Tejidos en General, Mercería, Paquetería y Quincalla, así como a cuantos trabajadores/as puedan incorporarse a las empresas.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero del 2018 y concluirá el día 31 de Diciembre del 2020.

La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse con tres meses de antelación a su vencimiento, por alguna de las partes; ante el organismo competente y ante la parte no denunciante.

Si durante la vigencia de este Convenio se homologara otro de carácter Estatal, que en su conjunto fuere más beneficioso para los trabajadores, éstos se acogerían a dicho convenio.

El presente convenio quedará en vigor en todo su contenido, mientras no se negocie uno nuevo.

ARTÍCULO 4º.- GARANTÍAS "AD PERSONAM"

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas por este Convenio.

ARTÍCULO 5º.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación y vigilancia actuando como parte de la misma cuatro personas designadas por la representación empresarial y cuatro designadas por la representación de los trabajadores, independientemente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando éste lo estime conveniente.

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

La Comisión Mixta tendrá competencia para regular jornadas especiales, y su compensación, en su caso.

La Comisión Paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta.

Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedir la vía para que éstos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el domicilio de las Asociación Empresarial firmante del Convenio (ACOTEX), Avda. Marconi, 37, Edificio Ma'arifa y el de los Sindicatos en Cádiz, Avda. de Andalucía Nº 6 - 1ª planta (CCOO) y la 5ª planta (UGT).

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 6º.- SALARIOS

Atendiendo a la coyuntura económica del país, con especial atención a la difícil situación por la que atraviesan las pequeñas y medianas empresas del sector del comercio textil, se acuerda moderar los incrementos salariales para la vigencia del presente convenio.

Los salarios mínimos garantizados son los que figuran en el Anexo I y Anexo II de este Convenio.

Para el año 2018 los conceptos económicos se mantendrán en las mismas cuantías establecidas al 31/12/2017. Sirviendo las cantidades como base de cálculo para el incremento del segundo año de vigencia 2019.

Para el año 2019 los conceptos económicos se han incrementado en un 1,6 %, a excepción del seguro colectivo del art. 25, Jornadas Especiales tarde del sábado del Art. 17, apartado 4 y Ar. 9 Plus Compensatorio. Sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del tercer año de vigencia 2020.

Para el año 2020 los conceptos económicos se han incrementado en un 1,7%, a excepción del seguro colectivo del art. 25, Jornadas Especiales tarde del sábado del Art. 17, apartado 4 y Ar. 9 Plus Compensatorio. Sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del próximo convenio.

No obstante, en aquellas empresas con más de 50 de trabajadores, independientemente del número de estos en cada centro de trabajo, se crea un plus compensatorio que garantiza la capacidad económica de los trabajadores de estas, en atención a los incrementos salariales pactados, cuya cuantía asciende a lo establecido en el artículo 9º.

Revisión Salarial: Si el IPC Real acumulado del 2019 y 2020, superase el 3,9% se activará una cláusula de garantía y revisión que se aplicará en los siguientes términos:

- La tabla vigente del año 2020 se actualizará en la diferencia entre el 3,3% y el IPC Real acumulado, dicha actualización tendrá efectos desde el 01/01/2021, sirviendo las cantidades resultantes, como base de cálculo para el incremento del próximo convenio.

- Se generarán atrasos desde el mes en el que ese acumulado, superó el 3,3% y los mismos se abonarán como fecha tope al 31/03/2021.

ARTÍCULO 7º.- ANTIGÜEDAD

Los aumentos por tiempo de servicio en la empresa, consistirán en el abono de bienes en la cuantía del 3%, siendo cinco el número máximo de bienes comenzando a contar dicha antigüedad:

A) Para los trabajadores contratados con anterioridad a la fecha de 1 de Enero de 1.981, comenzará a contar dicha antigüedad desde el momento de su ingreso en la empresa.

B) Para los trabajadores contratados con posterioridad a la fecha antes citada, comenzará a contar dicha antigüedad a partir de los 18 años para los Aprendices y Aspirantes.

C) A partir del 31-12-95 los próximos cómputos de antigüedad se cuantificarán en trienios al 3%.

El número máximo entre trienios y bienes que pueden ser alcanzados será de cinco, es decir, el porcentaje máximo de antigüedad que podrá alcanzarse será del 15%.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio que hayan superado el tope máximo entre bienes y trienios tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio Colectivo, manteniendo el exceso del tope máximo como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el presente Convenio para los restantes conceptos salariales. La limitación hasta el tope máximo del complemento de Antigüedad no impedirá que todos los trabajadores que, en plantilla a la firma del presente Convenio Colectivo, se hallen perfeccionando un nuevo tramo de antigüedad lo continúen haciendo hasta su perfección, consolidando esa nueva cuantía en los términos expresados anteriormente. El concepto resultante de la operación anterior, se llamará "Antigüedad consolidada".

ARTÍCULO 8º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir cuatro pagas (Junio, Septiembre, Diciembre y Marzo), que consistirán en treinta días de salario Convenio más antigüedad y más antigüedad consolidada, en su caso, cada una de ellas. El abono de dichas pagas se hará efectivo el día 15 del mes en que se devengue su pago, o el día inmediatamente anterior si este fuera festivo.

ARTÍCULO 9º.- PLUS COMPENSATORIO

En aquellas empresas con más de 50 de trabajadores, independientemente del número de estos en cada centro de trabajo, se crea un plus compensatorio, abonable en 12 mensualidades, que garantiza la capacidad económica de los trabajadores de estas, en atención a los incrementos salariales pactados, cuya cuantía para toda la vigencia del Convenio, asciende a 96,74 € mensuales

ARTÍCULO 10º.- PRENDAS DE TRABAJO

Las empresas que exijan a sus trabajadores que lleven prendas determinadas quedarán obligadas a proporcionarles dichas prendas cada seis meses, las cuales pasarán a propiedad de los trabajadores transcurrido dicho tiempo.

Para los trabajadores de carga, descarga y almacén u otros trabajos análogos, se les proveerá de prendas adecuadas para la realización de dichos trabajos. Las empresas que incumplieran lo anteriormente dispuesto, quedarán obligadas a retribuir al trabajador con 89,45 € semestrales.

ARTÍCULO 11º.- HERRAMIENTAS

Las empresas vendrán obligadas a facilitar las herramientas propias de su función específica a los trabajadores, reponiéndolas cuando sufran deterioro o pérdidas.

ARTÍCULO 12º.- DIETAS

En los desplazamientos que en razón de su trabajo tuvieran que efectuar los trabajadores fuera del radio de la propia población se les abonarán 17,59€ cuando tenga que efectuar una sola comida y 35,04€ cuando tengan que realizar las dos comidas.

Igualmente tendrá derecho a que le abonen el importe de la dieta, cuando por la misma circunstancia que en el caso anterior, por razón de trabajo, se vuelva una hora y media después del horario máximo de cierre del comercio.

También el trabajador que por desplazamiento ocupe la jornada de mañana o tarde y no tenga derecho a dieta por comida, percibirá la cantidad de 9,60€ diarias.

ARTÍCULO 13º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Mediante acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa se determinará el recargo con que se retribuirán las horas extras, sin que el valor de las mismas sea inferior al valor de la hora ordinaria, efectuándose el cálculo de esta última conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{(SB + CPT + CA) \times 6 + SAL. DOM. + (CVP/52)}{V.H.O. = 365 - (VACAC. + DOMING + FESTIVOS) \times 6/66}$$

52

Para obtener el número de horas extras trabajadas en el mes se computará todo el tiempo que el trabajador desempeñe su trabajo después de finalizada su jornada laboral.

ARTÍCULO 14º.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Para la celebración de este modelo contractual se estará a lo dispuesto en el art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que lo complementa.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años. Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento, podrá celebrarse esta modalidad contractual con menores de 30 años que carezcan de cualificación profesional.

1.- La duración mínima del contrato será de 1 año y la máxima de 3 años.

2.- Salarios:

- De más de 16 o más años: 711,22 €.

ARTÍCULO 15º.- QUEBRANTO DE MONEDA

Los Auxiliares de Caja y Cajeros, percibirán la cantidad de 42,09 € mensuales en concepto de Quebranto de Moneda, excluyéndose su pago en las pagas extraordinarias, así como durante el periodo de vacaciones.

ASPECTOS SOCIALES, JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 16º.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo, será de cuarenta horas semanales en horarios de mañana y tarde. Teniendo como horario máximo de finalización de la misma el siguiente:

a) Durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, la jornada no podrá exceder de las 21'30 horas.

b) Durante el resto del año, la jornada no podrá exceder de las 21,00 horas.

Para aquellas empresas que posean talleres autónomos independientes de un establecimiento mercantil y para el personal que dependa de los dichos talleres autónomos, tendrá durante el tiempo comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre horario en jornada continuada de 8 a 15 horas toda la semana.

CONTROL HORARIO:

De conformidad con lo establecido en el artículo 34.9 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el artículo 10 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 35.5 ET, las empresas incluidas dentro del ámbito de este Convenio deberán implantar un sistema fiable de control o verificación de la jornada efectivamente realizada por las personas trabajadoras a través de la negociación con la Representación Social de los Trabajadores.

En cualquier caso, dicho sistema deberá aportar las garantías de autenticidad necesarias, recogiendo datos objetivos y fácilmente verificables por la persona trabajadora, la representación social y la Inspección de Trabajo e incluirá un resumen escrito del registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada, por periodos regulares no superiores a un mes, en el que conste el detalle del horario concreto de inicio y finalización de la misma. Este resumen se deberá facilitar a las personas trabajadoras y a la representación social de la empresa

ARTÍCULO 17º.- JORNADAS ESPECIALES TARDE DEL SABADO

En aquellas empresas con más de 50 trabajadores, independientemente del número de estos en cada centro de trabajo, la jornada ordinaria de los sábados se terminará a las 13'30 horas.

De forma voluntaria, por parte de los trabajadores, se trabajará las tardes de los sábados que, desde la firma del presente convenio, y hasta el 31/12/2020 aparecieran en el calendario laboral.

La compensación de las tardes de los sábados será:

1- Un día de descanso por cada tarde del sábado trabajado, en el mes siguiente.

2- Acumulándose todos los días en un periodo, a opción del trabajador, siendo de mutuo acuerdo la fecha del disfrute.

3- Acumulando todos los días en el periodo de vacaciones que el trabajador solicite.

4- Para el caso de que la empresa no cumpliera lo establecido en el apartado 1º y no se haya optado por el descanso acumulado, se abonará al trabajador obligatoriamente 25,20 Euros, para toda la vigencia del convenio, por cada tarde del sábado trabajado, en la nómina del mes siguiente.

5- Un sábado será compensado con el disfrute bien del puente de Semana Santa, o bien de cualquier otro puente del año, el cual tendrá la misma duración, y se disfrutará con las mismas condiciones que el primero. La elección de los citados puentes se realizará, en función de un régimen de turnos, mediante acuerdo entre representantes de los trabajadores y la empresa. En ningún caso, se podrá trasladar las horas de los días de trabajo del puente elegido a otros días.

6- La tarde del sábado anterior a la fiesta principal de la población se compensará con el sábado de la semana de la Fiesta principal de la población.

ARTÍCULO 18º.- VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales, pudiéndose fraccionar su disfrute en dos periodos, 9 días en invierno y 21 días en verano, a disfrutar estos últimos entre el 15 de junio y el 30 de septiembre. Igualmente, las vacaciones comenzarán una vez se haya disfrutado del descanso semanal legalmente establecido. Dichas vacaciones se abonarán con la media de lo percibido en los noventa días anteriores, excluyendo lo percibido por pagas extras y quebranto de moneda, no pudiendo ser inferior en ningún caso a la retribución que corresponda con arreglo al salario convenio más antigüedad.

En el supuesto que las vacaciones no sean fraccionadas, las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, programarán las vacaciones de forma que su plantilla las disfruten al menos el 50% de la misma, durante los meses de Junio a Septiembre y el otro 50%, deberá tener preferencia a disfrutarla en el mismo periodo del año siguiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior

que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ARTÍCULO 19º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los trabajadores incluidos en este Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

A) Matrimonio del trabajador/ra, 20 días para todos aquellos trabajadores que lleven más de seis meses en la empresa. Y para los que lleven menos de este periodo, 15 que establece la Ley.

B) Nacimiento por hijo/a: cinco días, ampliándose a siete en caso de ser internada en otra localidad.

C) Fallecimiento de padres políticos, abuelos y hermanos: dos días.

D) Fallecimiento de padres, cónyuge, hijos: tres días, prorrogables hasta cinco en casos excepcionales necesarios.

E) Enfermedad grave y operaciones quirúrgicas de padres, cónyuge e hijos a justificar médicamente: de dos a cinco días, según las necesidades.

F) Los Aprendices menores de edad y debidamente justificados, tendrán derecho a una hora y media de permiso diario para asistir a estudios o cursillos relacionados o no con su actividad laboral.

G) Igualmente se tendrá derecho sin discriminación de categoría, a una licencia anual de 3 días retribuidos de asuntos propios. La petición de dichos días, no se podrá realizar durante los 10 primeros días de rebajas, así como para las siguientes fechas: 24, 26 y 31 de Diciembre y 2 y 5 de Enero. Esta concesión tendrá en consideración las necesidades organizativas de la empresa, relativas al número de personas, para coincidir en los mismos días.

H) Por traslado del domicilio habitual: Dos días.

Las anteriores licencias, en los casos en que proceda, se entenderán aplicables a las parejas de hecho legalmente reconocidas.

En los supuestos de enfermedad grave u hospitalización que exceda de los días antes citados, podrá trasladarse el permiso anual a la fecha indicada.

En los supuestos y causas no previstas en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 20º.- EXCEDENCIAS

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

ARTÍCULO 21º.- ACCIDENTE O ENFERMEDAD

Las empresas completarán hasta el 100% del salario real en los supuestos de enfermedad o accidente desde el primer día, sobre la percepción que en cada caso corresponda con cargo a la Seguridad Social.

ARTÍCULO 22º.- AYUDA A HIJOS DEFICIENTES PSÍQUICOS

Todo productor que tenga hijos deficientes psíquicos y como tales los tenga reconocidos en la Seguridad Social, recibirá una prestación mensual de 75,90 € por hijo en tales condiciones.

ARTÍCULO 23º.- PREMIO DE PERMANENCIA

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en las mismas, con edad comprendida entre los 60 y 65 años, tendrán derecho a percibir una indemnización en los siguientes términos:

- Cuando lleve de 10 a 15 años en la empresa, el importe de 5 mensualidades.

- Cuando lleve de 16 a 20 años de servicio en la empresa, el importe de 6 mensualidades.

- Cuando lleve más de 20 años de servicio en la empresa, el importe de 7 mensualidades.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivos de despidos o causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

ARTÍCULO 24º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA Y JUBILACION PARCIAL

Las empresas se comprometen a facilitar la jubilación anticipada y parcial del trabajador/ra. Para ello, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo y al RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Partiendo de dicha regulación Legal, las empresas se comprometen a facilitar

a aquellos trabajadores/ras que no hayan alcanzado la edad de jubilación, todas las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo, previa negociación y acuerdo entre empresa y trabajador/ra sobre las condiciones de prestación del trabajo a partir de ese momento.

ARTÍCULO 25º.- PÓLIZAS DE SEGURO

A partir del 01/01/2020 y para el resto de la vigencia del Convenio, las empresas abonarán un Seguro que cubrirá las siguientes indemnizaciones:

- Muerte natural:	7.766,22 Euros.
- Invalidez Absoluta a causa de accidente de trabajo:	7.766,22 Euros.
- Muerte por accidente de trabajo:	15.532,41 Euros.
- Muerte por accidente de circulación:	23.298,64 Euros.
- Invalidez Permanente Total por cualquier causa:	7.766,22 Euros.

En caso de incumplimiento por parte de alguna empresa de la suscripción de dicha póliza, las mismas se harán responsables del abono de las indemnizaciones citadas, al trabajador en todo caso.

ARTÍCULO 26º.- DESCANSO POR MATERNIDAD/ PATERNIDAD

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de su realización dentro de la jornada laboral.

Las trabajadoras disfrutarán de un permiso por parto de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El tiempo de este permiso será a elección de la trabajadora, siempre que al menos seis semanas sean disfrutadas inmediatamente después del parto.

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El trabajador/a podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral o bien acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

Las vacaciones que no hubiesen sido disfrutadas el año anterior, por motivos de cualquier baja relacionada con la maternidad o el embarazo y las de el año en que finaliza la baja maternal se disfrutarán a continuación de esta o de los días de lactancia si optase la trabajadora por acumulada, salvo pacto entre las partes.

Los trabajadores/as que tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, a un minusválido físico, psíquico o sensorial o un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a:

- 1.- una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- 2.- la concreción horaria y la determinación de la cuantía de la reducción de jornada, será potestad de la trabajadora o del trabajador, esté dentro de su jornada ordinaria

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración máxima de tres años para atender al cuidado de cada hijo, teniendo derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo, durante el primer año de la excedencia o si se disfruta de forma continuada o fraccionada.

Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el período de baja por maternidad a las vacaciones.

ARTÍCULO 27º.- MANTENIMIENTO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Todas las bajas por jubilación, fallecimiento, excedencia, que superen el año e incapacidades que no permitan al trabajador seguir en el puesto de trabajo, se cubrirán por trabajadores en nueva contratación, teniendo preferencia aquellos que habitualmente hayan trabajado por temporadas en dicha Empresa.

El empresario que no pueda contratar, en los casos indicados en el apartado anterior, a un nuevo trabajador, vendrá obligado a comunicar el por qué de la imposibilidad a los trabajadores y a sus representantes.

ARTÍCULO 28º.- FALTAS AL TRABAJO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Con independencia a su duración, se considerarán faltas justificadas y en su consecuencia no será causa de despido ni sanción de ningún tipo.

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 29º

A) Los aprendices que, finalizado el contrato de aprendizaje, continúen trabajado en la Empresa, pasarán a la categoría de ayudante.

B) Todo Ayudante que cumpla 22 años pasará a la categoría de Dependiente.

C) Todo Auxiliar Administrativo que lleve 4 años en dicha categoría, pasará a la de Oficial Administrativo. Cuando no existan vacantes de dicha categoría, se le retribuirá con el salario de Oficial Administrativo.

D) Auxiliares de Caja de más de 25 años, se les retribuirá con el sueldo de Dependiente de más de 25 años.

E) El Dependiente Mayor se retribuirá con salario de Dependiente de más de 25 años, aumentado en un 10%.

F) El Mozo a los 3 años en dicha categoría ascenderá a Mozo Especializado.

G) El Mozo Especializado en dicha categoría se asimilará económicamente al Ayudante.

H) Transcurrido otros 3 años desde la fecha de asimilación a efectos económicos del Mozo Especializado a Ayudante, será asimilado a los mismos efectos económicos a Dependiente de 22 a 25 años.

I) El Auxiliar de Caja de más de 22 años que lleve más de 4 años al servicio de la Empresa, se asimilará a efectos económicos a la categoría de Dependiente de 22

a 25 años.

J) El Contable, a los 4 años de servicio en la Empresa, se asimilará a efectos económicos al Jefe de Sección Administrativo.

K) El Oficial Administrativo a los 4 años de servicio, tendrá un incremento de 12 mensuales.

L) Para cada cinco Dependientes en una empresa habrá un Dependiente Mayor, elegido por el empresario.

ARTÍCULO 30º.- CONTRATACIÓN

Las empresas podrán utilizar para su contratación todas las modalidades legalmente existentes, y las que pudieran legalmente establecerse, con el límite del 25% de contratación de su plantilla fija, quedando exceptuado en este límite, concretamente el contrato con carácter fijo.

Las empresas que al momento de la firma de este Convenio no tuvieran ningún trabajador en su plantilla, o tuvieran cuatro como máximo, podrán contratar con las modalidades que legalmente se establezcan o estén establecidas, hasta dos trabajadores.

Estas limitaciones se excluirán en los periodos de ventas especiales, hasta un 50%, pero solo y exclusivamente mientras dure dicho periodo.

DURACIÓN DEL CONTRATO EVENTUAL.

Respetando los límites establecidos en el Artículo 29 de este Convenio y dada las características de los ciclos de contratación y producción existentes en el sector, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 .

FOMENTO A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de 'Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida', previsto en dicha disposición.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

Los contratos que se realizan, bajo esta modalidad, por las empresas del sector, deberán efectuarse por un mínimo de 4 horas diarias, cuya prestación se realizará de forma continuada y serán retribuidos por todos los conceptos económicos contenidos en el presente convenio en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado, excepto los que tengan la consideración de suplidos que lo percibirán íntegramente en su cuantía diaria o mensual, con independencia del número de horas que realicen. El cálculo el salario base de estos contratos se hará por hora efectivamente trabajada, tomando como base de cálculo el valor de la hora ordinaria establecido para los trabajadores a tiempo completo de igual función y categoría.

Los trabajadores/ras contratados con esta modalidad tendrán derecho preferente para cubrir vacantes a tiempo pleno.

Los trabajadores/ras a tiempo parcial, no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

HORAS COMPLEMENTARIAS: Los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, podrán realizar horas complementarias, cuando así lo hubieran pactado expresamente y sin que puedan exceder del 15 por ciento de las horas ordinarias de trabajo, objeto del contrato.

Las horas complementarias cuya realización se repita, se consolidarán como ampliación de la jornada parcial, en el 50% de la media de las horas realizadas en los 3 años anteriores y siempre que voluntariamente el trabajador/ra lo acepte.

ARTÍCULO 31º.- SEGURIDAD E HIGIENE

Los representantes de personal, junto con los empresarios, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene, y de forma específica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, así como a los reglamentos que la desarrollan.

En las empresas de más de 50 trabajadores acogidas a este convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud provincial que estará integrada por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores en igual número, el cual será un órgano colegiado.

Cuando una empresa tenga designado un Delegado de Prevención para diferentes centros de trabajo y el mismo tenga que desplazarse para desarrollar las funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo en su propio vehículo, percibirá la cantidad de 0,22 euros por kilómetro para toda la vigencia del convenio.

Las empresas vinculadas por el presente Convenio facilitarán los medios necesarios para que a sus productores se le practique un reconocimiento médico anual por los servicios médicos oficiales o mutuas patronales.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una información teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre en jornada de trabajo, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores. Se garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo o cambios en la evaluación de riesgos de la empresa.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición

de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Las empresas están obligadas a realizar un reconocimiento médico específico y acorde a las características del puesto de trabajo, a todos los trabajadores cada año, el gasto de los mismos correrá a cargo de la empresa. Se adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

La utilización del equipo de trabajo o maquinaria, los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación serán realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Todos los trabajadores con relación de trabajos temporales o de duración determinada, así como los contratos por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante, lo anterior, el empresario y las personas y órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para del desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prorrogado más allá de la finalización de la relación laboral.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores de llevaran a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

El empresario adaptará el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud, con especial consideración de aquellos trabajadores que desarrollen una enfermedad.

COMITÉ DE EMPRESA, DELEGADO DE PERSONAL Y CUESTIONES SINDICALES

ARTÍCULO 32º

Sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos por las Leyes, se reconocen a los Comités de Empresas o Delegados de Personal, las siguientes funciones:

A) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance y las Cuentas de Resultados.

B) Con carácter previo, ser informado por la Dirección de la Empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada.

C) Ser informado igualmente sobre la implantación de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

D) La Empresa facilitará al Comité de Empresa o Delegado de Personal el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice.

E) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial supuestos de despidos, deberán ser informados por la Dirección.

F) Ejercer una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

G) El Comité velará no solo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de la no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

El Comité o Delegado de personal, tendrá las siguientes garantías:

1.- Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente de su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuesta falta grave o muy grave obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal o el delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

2.- Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3.- No podrán ser discriminados en su promoción económica profesional al por causas o en razón del desempeño de su representación.

4.- Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

5.- Dispondrán de 30 horas mensuales acumuladas. Los delegados/as de

personal o miembros de comité de empresa designados para formar parte de la comisión negociadora del convenio, dispondrán de 35 horas mensuales, no computándose dentro del máximo de estas horas del exceso que sobre el mismo se produzca, con motivo de la designación como componente de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo en el que se vea afectado.

La acumulación del crédito sindical, será como sigue:

a) Empresas que tengan más de 1 delegado/a, la suma de horas prevista podrá disponerlas acumulándolas entre ellos.

b) Empresas que tengan un solo delegado/a, en el caso de que un mes no dispusieran del total de las horas previstas, podrá disponer en el mes siguiente de las horas no utilizadas en el mes anterior.

c) En el caso anterior solamente podrá aplicarse dos veces al año.

ARTÍCULO 33º.- CUESTIONES SINDICALES

A efectos de realizar la recaudación de las cuotas sindicales, las empresas están obligadas a descontar de la nómina la cuota sindical, previa solicitud por escrito del trabajador, pasando su importe a la Central Sindical que el trabajador indique.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores a celebrar dentro de los locales de la empresa siempre fuera de horas de trabajo.

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

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, permaneciendo en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitase en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. El trabajador que hubiese sido contratado para sustituir al excedente mientras permaneciera en tal situación, al incorporarse éste, causará baja en la empresa.

ARTÍCULO 34º.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Las empresas con más de diez trabajadores facilitarán que un trabajador al año pueda disfrutar de 15 horas retribuidas para la Formación Profesional, siempre que lo justifique.

FORMACIÓN CONTINUA: Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

ARTÍCULO 35º.- CONTRATO DE RELEVO

El contrato de Relevo se aplicará cuando el trabajador que lo solicite reúna los requisitos generales para tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social, pudiendo reducir su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo del 25% y un máximo de 85 % de aquellos. En este caso, la empresa esta obligada a contratar a otro trabajador simultáneamente en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, mediante un contrato a tiempo parcial a fin de cubrir como mínimo la jornada de trabajo del que sustituye. Todo ello de conformidad del artículo 12 del E.T., Real Decreto-Ley 27/2011 de 1 de agosto.

ARTÍCULO 36º.- CLÁUSULA DE DESCUELGUIE

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio, no serán de obligada aplicación a aquellas empresas que acrediten objetivamente pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a los que se pretenda implantar esta medida.

Igualmente, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplará la evolución de mantenimiento del nivel de empleo.

Para valorar esta situación, se tomará en consideración circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio concurran las circunstancias expresadas, comunicará a la Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio, su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula. En dicha petición, se aportarán todos los datos necesarios para que la Comisión de seguimiento pueda valorar la petición.

La Comisión se reunirá en un plazo máximo de 20 días a partir de la recepción de la comunicación para dilucidar la procedencia o no, de la aplicación de esta cláusula.

No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación (descuelgue) aquellas empresas que la hayan utilizado dos años consecutivos o cuatro alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría.

ARTÍCULO 37.- CUOTA DE RESERVA Y MEDIDAS ALTERNATIVAS (LISM)

El 2% del personal de la plantilla de las empresas con más de 50 trabajadores/as, será cubierto por personal con alguna minusvalía según la legislación vigente. Solamente podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no haya presentado ningún candidato/a con minusvalía, adecuado al puesto de trabajo. Previo informe del Delegado/a de Prevención.

DISPOSICIONES VARIAS

A.- En todo lo relativo al principio de Igualdad de trato y oportunidades; así como para prevenir y tratar el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo se estará a lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, Arts. 43, 46 y 48 y al contenido del Capítulo IV Igualdad efectiva entre mujeres y hombres del AMAC.

- De conformidad con la Ley orgánica 3/ 2007 sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente con las acciones recogidas en el artículo 43 sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva y en el Art. 45 sobre elaboración y aplicación de planes de igualdad, ambas partes acuerdan:

- Favorecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las

personas. A este respecto, la Comisión Paritaria del Convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

- Asimismo, las Organizaciones firmantes del Convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra:

- El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.

- Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de Complementos Salariales y extra salariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducirla brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

La empresa y los trabajadores asumen como propio los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

B.- En relación al acoso Sexual por razón de sexo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se desarrollarán iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. Impulsarán la prevención y actuarán contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. En el ámbito de la formación y mediante campañas informativas.

Violencia de Género

Las empresa y trabajadores afectadas por este Convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa.

En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de géneros, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

C.- Los atrasos correspondientes al 2019, segundo año de vigencia (01/01/2019 al 31/12/2019) se abonarán como fecha tope el 30/09/2019, con independencia de la fecha de publicación del Convenio en el BOP.

D.- Las empresas que hayan abonado a sus trabajadores/ras alguna cantidad a cuenta de convenio, no podrán compensar, ni absorber, ni reclamar dichas cantidades.

E.- Se eliminan definitivamente del convenio las categorías de Aspirante de 16 a 18 años, Auxiliar de Caja de 16 a 18 años y Auxiliar de Caja de 18 a 20 años. Igualmente, y durante la vigencia del presente Convenio, se creará una Comisión de Estudio para abordar de forma progresiva, las cuestiones surgidas en la negociación relativa a los salarios por debajo de los 875€/mes y las categorías en desuso.

ANEXO I TABLA SALARIAL 2019

GRUPO I	
TITULADO/A GRADO SUPERIOR	1.512,07
TITULADO/A GRADO MEDIO	1.305,60
AYUDANTE TECNICO SANITARIO	1.170,59
GRUPO II	
DIRECTOR/A	1.650,01
JEFE/A DE DIVISIÓN	1.462,69
JEFE/A DE PERSONAL	1.443,35
JEFE/A DE COMPRAS	1.443,35
JEFE/A DE VENTAS	1.443,35
ENCARGADO/A GENERAL	1.443,35
JEFE/A DE SUCURSAL Y SUPERMERCADO	1.305,60
JEFE/A DE ALMACEN	1.305,60
JEFE/A DE GRUPO	1.236,87
JEFE/A DE SECCION MERCANTIL	1.188,60

ENCARGADO/A ESTABLECIMIENTO, VENDEDOR, COMPRADOR	1.188,60
INTERPRETE	1.135,46
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO	
VIAJANTE	1.147,19
CORREDOR DE PLAZA	1.133,51
DEPENDIENTE/A DE MAS DE 25 AÑOS	1.107,84
DEPENDIENTE/A DE 22 A 25 AÑOS	1.032,53
AYUDANTE	976,53
GRUPO III	
PERSONAL TECNICO NO TITULADO	
DIRECTOR/A	1.641,01
JEFE/A DE DIVISIÓN	1.477,99
JEFE/A ADMINISTRATIVO	1.346,88
SECRETARIO/A	1.117,04
CONTABLE	1.147,20
JEFE/A DE SECCION ADMINISTRATIVO	1.264,38
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
CONTABLE, CAJERO/A, MECANÓGRAFO/A, TAQUÍGRAFO/A E IDIOMAS	1.147,23
OFICIAL ADMINISTRATIVO U OPERADOR DE MAQUINA	1.107,84
AUXILIAR ADMINISTRATIVO O PERFORISTA	976,45
AUX.DE CAJA DE 20 A 22 AÑOS	920,35
AUX.DE CAJA DE 22 A 25 AÑOS	962,48
AUX.DE CAJA DE MAS DE 25 AÑOS	1.004,65
GRUPO IV	
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES	
JEFE/A DE SECCION DE SERVICIOS	1.236,87
DIBUJANTE	1.324,84
ESCAPARATISTA	1.264,35
AYUDANTE DE MONTAJE	856,41
DELINIANTE	1.046,61
VISITADOR/A	1.046,61
ROTULISTA	1.046,61
CORTADOR/A	1.133,51
AYUDANTE DE CORTADOR/A	1.032,73
JEFE/A DE TALLER	1.032,73
PERSONAL DE OFICIOS DE 1ª	1.107,82
PERSONAL DE OFICIOS DE 2ª	1.032,52
PERSONAL DE OFICIOS DE 3ª	976,49
CAPATAZ	934,56
MOZO ESPECIALIZADO	898,71
MOZO	868,15
ASCENSORISTA	868,15
TELEFONISTA	868,15
EMPAQUETADOR/A	868,15
GRUPO V	
PERSONAL SUBALTERNO	
CONSERJE	893,57
COBRADOR/A	933,78
VIGILANTE, SERENO, ORDENANZA, PORTERO/A	866,70
PERSONAL DE LIMPIEZA (POR HORAS)	7,20
PERSONAL DE LIMPIEZA FIJO	854,36

ANEXO I TABLA SALARIAL 2020

GRUPO I	
TITULADO/A GRADO SUPERIOR	1.537,78
TITULADO/A GRADO MEDIO	1.327,80
AYUDANTE TECNICO SANITARIO	1.190,49
GRUPO II	
DIRECTOR/A	1.678,06
JEFE/A DE DIVISIÓN	1.487,56
JEFE/A DE PERSONAL	1.467,89
JEFE/A DE COMPRAS	1.467,89
JEFE/A DE VENTAS	1.467,89
ENCARGADO/A GENERAL	1.467,89
JEFE/A DE SUCURSAL Y SUPERMERCADO	1.327,80
JEFE/A DE ALMACEN	1.327,80
JEFE/A DE GRUPO	1.257,90
JEFE/A DE SECCION MERCANTIL	1.208,81
ENCARGADO/A ESTABLECIMIENTO, VENDEDOR, COMPRADOR	1.208,81
INTERPRETE	1.154,76
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO	
VIAJANTE	1.166,69
CORREDOR DE PLAZA	1.152,78
DEPENDIENTE/A DE MAS DE 25 AÑOS	1.126,67
DEPENDIENTE/A DE 22 A 25 AÑOS	1.050,08
AYUDANTE	993,13
GRUPO III	
PERSONAL TECNICO NO TITULADO	
DIRECTOR/A	1.668,91
JEFE/A DE DIVISIÓN	1.503,12
JEFE/A ADMINISTRATIVO	1.369,78
SECRETARIO/A	1.136,03
CONTABLE	1.166,70
JEFE/A DE SECCION ADMINISTRATIVO	1.285,87
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
CONTABLE, CAJERO/A, MECANÓGRAFO/A, TAQUÍGRAFO/A E IDIOMAS	1.166,73
OFICIAL ADMINISTRATIVO U OPERADOR DE MAQUINA	1.126,67
AUXILIAR ADMINISTRATIVO O PERFORISTA	993,06
AUX.DE CAJA DE 20 A 22 AÑOS	936,00
AUX.DE CAJA DE 22 A 25 AÑOS	978,84
AUX.DE CAJA DE MAS DE 25 AÑOS	1.021,73
GRUPO IV	
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES	
JEFE/A DE SECCION DE SERVICIOS	1.257,90
DIBUJANTE	1.347,36
ESCAPARATISTA	1.285,84
AYUDANTE DE MONTAJE	870,97
DELINIANTE	1.064,40
VISITADOR/A	1.064,40
ROTULISTA	1.064,40
CORTADOR/A	1.152,78
AYUDANTE DE CORTADOR/A	1.050,29

JEFE/A DE TALLER	1.050,29
PERSONAL DE OFICIOS DE 1ª	1.126,65
PERSONAL DE OFICIOS DE 2ª	1.050,07
PERSONAL DE OFICIOS DE 3ª	993,09
CAPATAZ	950,45
MOZO ESPECIALIZADO	913,99
MOZO	882,91
ASCENSORISTA	882,91
TELEFONISTA	882,91
EMPAQUETADOR/A	882,91
GRUPO V	
PERSONAL SUBALTERNO	
CONSERJE	908,76
COBRADOR/A	949,65
VIGILANTE, SERENO, ORDENANZA, PORTERO/A	881,43
PERSONAL DE LIMPIEZA (POR HORAS)	7,32
PERSONAL DE LIMPIEZA FIJO	868,88

CONCEPTOS ECONÓMICOS

ARTICULO 10º PRENDAS DE TRABAJO	90,97
ARTICULO 12º DIETAS	
Una comida	17,89
Dos Comidas	35,64
Desplazamiento jornada de mañana o tarde sin derecho a dieta	9,76
ARTICULO 14º CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN	
De más de 16 años o más años	723,31
ARTICULO 15º QUEBRANTO DE MONEDA	42,81
ARTICULO 22º AYUDA A HIJOS DEFICIENTES PSIQUICOS	77,19
ARTICULO 29º PUNTO K CLASIFICACION DEL PERSONAL	
Oficial Administrativo a los cuatro años de servicio	12,20

Firmas.

Nº 61.212

**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ**

**CONVENIO O ACUERDO: INFORMACION
Y COMUNICACION DE CADIZ S.A. (ONDA CADIZ)**

Expediente: 11/01/0096/2019

Fecha: 29/07/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JAIME SUAREZ OCAÑA

Código 11101322012019.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN MUNICIPAL CÁDIZ, S.A.U. (ONDA CÁDIZ), presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 31-05-2019, subsanado el 12 y 24-07-19 y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 9-05-2019, 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 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo 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 29 de julio de 2019. Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ

I CONVENIO COLECTIVO DE INFORMACION Y COMUNICACION DE CADIZ S.A. ONDA CADIZ

ÍNDICE.

CAPÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Ámbito Funcional.

Artículo 2.- Ámbito Personal.

Artículo 3.- Vigencia, denuncia y prórroga del convenio.

Artículo 4.- Prelación Normativa.

Artículo 5.- Comisión de vigilancia e interpretación.

Artículo 6.- Adhesión al SERCLA.

CAPÍTULO SEGUNDO. CONTRATOS: TIPOS Y DURACIÓN.

Artículo 7.- Principio General de Igualdad en el acceso al empleo.

Artículo 8.- Acceso a Onda Cádiz.

CAPÍTULO TERCERO. VACACIONES, JORNADA, DESCANSO, FESTIVO, VACACIONES, JORNADAS ESPECIALES.

Artículo 9.- Jornada y horario de trabajo.

Artículo 10.- Calendario Laboral.

Artículo 11.- Vacaciones.

Artículo 12.- Horas Extraordinarias.

Artículo 13.- Jornadas especiales.

Artículo 14.- Servicio de comida por prestación laboral.

CAPÍTULO CUARTO. SALARIO BASE, PAGAS EXTRAORDINARIAS, PLUSES, ANTIGÜEDAD.

Artículo 15.- Salario Base.

Artículo 16.- Revisión Salarial.

Artículo 17.- Pagas Extraordinarias.

Artículo 18.- Plus Festivo.

Artículo 19.- Plus de Disponibilidad.

Artículo 20.- Plus de Pernocación.

Artículo 21.- Plus de Actividad.

CAPÍTULO QUINTO. ACCIÓN SINDICAL.

Artículo 22.- Acción Sindical.

Artículo 23.- Afiliación Sindical.

Artículo 24.- Cuota Sindical.

Artículo 25.- Derechos Sindicales.

Artículo 26.- Secciones Sindicales.

Artículo 27.- Acumulación de horas sindicales.

Artículo 28.- Asambleas.

Artículo 29.- Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 30.- Comité de Salud Laboral.

CAPÍTULO SEXTO. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Artículo 31.- Planificación de la Actividad Preventiva.

Artículo 32.- Prendas y Protecciones de Seguridad.

Artículo 33.- Vigilancia de la salud.

CAPÍTULO SÉPTIMO. RÉGIMEN DE PERSONAL.

Artículo 34.- Excedencias. Modalidades.

Artículo 35.- Licencias, permisos, reducciones de jornada y facilidades para estudios.

CAPÍTULO OCTAVO. PRESTACIONES SOCIALES.

Artículo 36.- Ayuda escolar y ayuda a hijos con minusvalía.

Artículo 37.- Seguro de vida e invalidez.

Artículo 38.- Prestaciones complementarias por incapacidad temporal.

Artículo 39.- Jubilación anticipada.

CAPÍTULO NOVENO. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 40.- Norma general.

Artículo 41.- Acoso por razón de sexo.

Artículo 42.- Acoso laboral, psicológico.

Artículo 43.- Faltas.

Artículo 44.- Faltas Leves.

Artículo 45.- Faltas Graves.

Artículo 46.- Faltas muy graves.

Artículo 47.- Abuso de autoridad.

Artículo 48.- Sanciones.

Artículo 49.- Cumplimiento de las sanciones.

Artículo 50.- Prescripción de las faltas.

Artículo 51.- Procedimiento sancionador.

CAPÍTULO DÉCIMO. IGUALDAD.

Artículo 52.- Cláusula Planes de Igualdad.

CAPÍTULO UNDÉCIMO. VARIOS.

Artículo 53.- Categorías profesionales.

CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente convenio colectivo regula la relación laboral de los trabajadores de Información y Comunicación Municipal de Cádiz, S.A. (Onda Cádiz).

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente convenio será de aplicación a todo el personal en cualquier categoría y puesto de trabajo que preste servicios en la empresa.

Quedan expresamente excluidos:

a) Gerente, Alta Dirección o Libre Designación por Consejo de Administración.

b) Colaboradores y asesores.

c) Actores, actrices, músicos, cantantes, orquestas, coros y agrupaciones musicales.

d) El personal artístico en general cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas.

e) Guionistas, adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para ser emitidas por radio o televisión.

ARTÍCULO 3.- VIGENCIA, DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO.

El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir de su publicación en el BOP, y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, salvo en aquellas materias sobre las que se pacte específicamente una vigencia diferente, o se haga necesario modificar a la alza las condiciones pactadas.

El convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos si no fuese denunciado, por escrito, al menos con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento por alguna de las partes que lo han concertado. Así mismo, todo el contenido normativo y obligaciones quedará vigente hasta tanto no sea negociado y firmado otro nuevo.

Anualmente se podrán incluir conceptos, cláusulas adicionales y cualquier mejora que se estime oportuna, que mediante la negociación entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa se podrá pactar.

ARTÍCULO 4.- PRELACIÓN NORMATIVA. Las normas de este convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto a cualquier otra disposición o norma legal. En lo no previsto en este convenio colectivo, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, el I Convenio Colectivo Regional para las empresas de comunicación del sector de la radios y televisiones locales en Andalucía.

ARTÍCULO 5.- COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN (COMVI).

Con la entrada en vigor del presente convenio, se constituye una comisión paritaria compuesta por dos miembros en representación de los trabajadores y otros dos en representación de la dirección de la empresa, designados por ésta, pertenecientes preferentemente en ambos casos a la comisión negociadora del convenio para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación de lo acordado en el presente convenio.

Ambas representaciones establecen que, en la medida en que no suponga renunciar a derechos necesarios establecidos por la ley, la actuación de la anterior comisión paritaria será preceptiva antes de que por la empresa o por la representación de los trabajadores se acuda, para la reclamación de derechos y obligaciones de carácter colectivo derivado de la aplicación o interpretación de este convenio, y en caso de discrepancia en el seno de la comisión paritaria, ésta solicitará los servicios de mediación del SERCLA (Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía) previo a instar la vía jurisdiccional.

Esta Comisión, previa consulta a los trabajadores sobre el resultado provisional de las reuniones, emitirá resolución motivada con acuerdo o sin él sobre los temas a ella sometidos en plazo de 20 días naturales, que podrá ser ampliado por acuerdo de las partes, contados a partir del primer día de reunión, la cual se ha de celebrar en plazo máximo de 10 días a partir de la fecha en que cualquiera de las partes lo convoque.

ARTÍCULO 6.- SERCLA.

Tanto las personas trabajadoras, como la empresa del ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la comisión paritaria se someterán a los procedimientos del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para los conflictos colectivos que puedan surgir durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

CAPITULO SEGUNDO. CONTRATOS: TIPOS Y DURACIÓN

ARTÍCULO 7.- PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO.

Las partes acuerdan que el acceso al empleo habrá de realizarse siempre en condiciones de igualdad y transparencia, sin que pueda prevalecer trato discriminatorio directo o indirecto, desfavorables por razón de edad, discapacidad, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores/ as en la empresa y lengua dentro del Estado español.

ARTÍCULO 8.- ACCESO A ONDA CADIZ

Información y Comunicación Municipal de Cádiz, S.A. (Onda Cádiz) se dotará de la plantilla de personal que en cada momento considere necesaria para atender correctamente la prestación de los servicios públicos que tenga encomendados. Los representantes de los trabajadores intervendrán en el proceso de selección del personal con voz y voto, utilizando en primer lugar la vía de la promoción interna. La selección del personal se efectuará mediante procedimientos que garanticen el derecho a la igualdad, de acuerdo con los principios de mérito, capacidad y publicidad. El acceso a la condición de personal fijo se realizará a través de los sistemas de concurso o concurso-oposición. A los efectos de la cobertura de las vacantes que se considere necesario cubrir se constituirá una comisión entre la empresa y los representantes de los trabajadores que determinará el sistema de cobertura y las bases de la misma.

Se recoge en acta aparte, el personal actual de la plantilla con todos sus datos: nombre y apellidos, categoría profesional, antigüedad y salario real.

BOLSA DE TRABAJO.

A partir de la firma del presente Convenio, se creará una bolsa de trabajo cuyo reglamento se establecerá en el momento de tener necesidades productivas. Dicho reglamento se realizará entre la Empresa y la representación de los trabajadores.

CAPITULO TERCERO. JORNADA, DESCANSO, FESTIVOS Y VACACIONES.

ARTÍCULO 9.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

La jornada de trabajo será de 37,5 horas de media semanal en cómputo anual, a realizar en turno de mañana, tarde y horario partido o continuado de lunes a domingo, con un máximo de 9 horas diarias y un mínimo de 6 horas al día. Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de 2 días ininterumpidos de descanso semanal que serán libremente fijados por la empresa, aunque se hará coincidir en lo posible con sábado y domingo, salvo horarios de semana y procesos productivos especiales. Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio no puedan disfrutar de las referidas fechas, éstas serán compensadas como trabajo en festivo. Los días 24

y 31 de diciembre serán festivos a todos los efectos. Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio no puedan disfrutar de las referidas fechas, podrán acumularlas al período vacacional.

El período de descanso entre jornadas será de 12 horas.

ARTÍCULO 10.- CALENDARIO LABORAL.

Para cada año, y de acuerdo con los calendarios oficiales, la Dirección de la Empresa confeccionará los calendarios generales que se negociarán en la Comisión Paritaria, siempre antes de los dos meses anteriores a la finalización de cada año natural.

La Dirección dará publicidad al Calendario Laboral, colocándolo en un sitio visible de cada departamento.

ARTÍCULO 11.- VACACIONES.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un mes de vacaciones. Así mismo se podrá disfrutar dicho mes, o bien completo; o 21 días seguidos en período de verano, del 1 de junio al 31 de septiembre, y 9 días en dos bloques de 5 y 4 días (21 +5+4), siendo el total de 30 días.

ARTÍCULO 12.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

En materia de horas extraordinarias se estará a lo establecido en la legislación vigente, pudiendo optar las empresas entre abonarlas o compensarlas por tiempo equivalente de descanso retribuido. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo efectivo autorizadas que excedan de la jornada señalada en este convenio colectivo. Bajo este epígrafe se retribuirá la prestación de servicios que exceda de la jornada pactada en este convenio, con un tope máximo de 80 horas al año. Mediante acuerdo entre el representante de los trabajadores y la empresa, se optará por compensar la realización de las horas extraordinarias por tiempos de descanso a razón de 2 horas de descanso por cada hora extraordinaria que se haga, que siempre se acumularán por jornadas completas y que será a juicio del trabajador cuando se disfruta mediante el aviso a la empresa con al menos quince días de antelación al disfrute, o bien por retribuir las mismas en la cuantía que libremente establezcan las partes y que como mínimo será igual al valor de la hora ordinaria más un 50 por 100, siempre y cuando se haya pactado previamente entre el trabajador y la empresa. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores salvo en el supuesto de tener que atender necesidades urgentes y excepcionales del servicio. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, con independencia de que se compensen con descanso o económicamente. La empresa suministrará a la representación de los trabajadores copia pormenorizada de las horas extraordinarias realizadas. En los casos en que deban efectuarse horas extraordinarias nocturnas, las empresas afectadas por el presente convenio, negociarán con los representantes de los trabajadores la realización de las mismas.

ARTÍCULO 13.- JORNADAS ESPECIALES

Los eventos especiales como Carnaval, Semana Santa, y otras realizaciones pactadas con la empresa serán remunerados de manera específica.

Se excluye de este concepto retributivo a los directivos y directores por entenderse que su sueldo conlleva la prestación de esos servicios especiales.

Las cuantías se fijarán y concretarán cada año, negociándose con los representantes de los trabajadores en función de los eventos y su duración, así como los presupuestos anuales y se incorporarán como anexo.

ARTÍCULO 14.- SERVICIO DE COMIDA POR PRESTACIÓN LABORAL.

La empresa abonará el almuerzo o la cena al trabajador que, por necesidades del servicio, tenga que prolongar su jornada de mañana o tarde. La empresa podrá optar entre facilitar la comida en el centro de trabajo o lugar concertado por la misma, o abonarla en metálico por la cantidad de 10 euros.

La Empresa mediante negociación con la representación legal y de común acuerdo con los Trabajadores podrá optar entre facilitar la comida en el Centro de Trabajo o lugar concertado por la misma.

CAPÍTULO CUARTO. SALARIO BASE, PAGAS EXTRAORDINARIAS, PLUSSES Y ANTIGÜEDAD.

ARTÍCULO 15.- SALARIO BASE.

Los salarios base anuales para cada categoría profesional en el año 2018 serán los que figuran en el cuadro Anexo I. Los salarios base anuales para cada categoría profesional en el año 2019 serán los que figuran en el Boletín Oficial del Estado de 26 de Marzo de 2018.

ARTÍCULO 16.- REVISIÓN SALARIAL.

Los salarios base anuales para cada categoría profesional se revisarán en el año 2019 y 2020 según se dispone en la resolución de 22 de marzo de 2018 de la secretaría de estado de función pública por la que se publica el II acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo. (BOE 26 de marzo de 2018)

ARTÍCULO 17.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Todos los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias de salario real. Dichas pagas se abonarán el 15 de julio y el 15 de diciembre de cada año, salvo que por empresa y trabajador se haya decidido su prorrateo.

ARTÍCULO 18.- PLUS FESTIVO.

Dicho plus se abonará a todos los trabajadores que realicen su trabajo en días festivos según calendario laboral. La remuneración será en descanso, a razón de una hora de trabajo por dos horas de descanso.

ARTÍCULO 19.- PLUS DE DISPONIBILIDAD.

Se entiende por libre disponibilidad el acuerdo mediante el cual el trabajador, además del cometido específico que tiene asignado, está a disposición de la Dirección en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual.

El sueldo base de los trabajadores que presten servicios en libre disposición se incrementará en un 25 por ciento como máximo, del señalado en la tabla, según pacto individual y en función de cada caso. También se incrementarán en el mismo porcentaje las pagas extraordinarias de julio y navidad.

Las personas que a la firma de este convenio vienen ya cobrando este plus se entiende que obedece a pactos anteriores y sin perjuicio de que puedan ser cuantías

consolidadas o no, se abona en contraprestación a servicios adicionales, programas, o trabajos especiales que realizan a petición de la empresa.

ARTÍCULO 20.- PLUS PERNOCTACIÓN.

La empresa facilitará el desplazamiento, el alojamiento y desayuno en cualquier desplazamiento producido con pernoctación fuera del domicilio del puesto de trabajo. En este supuesto, la empresa abonará una dieta de 40 € para gastos de almuerzo y cena. Asimismo, la jornada de trabajo realizada fuera del domicilio del puesto de trabajo, se abonará a razón de dos días por día trabajado.

ARTÍCULO 21.- PLUS DE ACTIVIDAD.

Se abonará un plus de actividad, previa petición de la empresa y de acuerdo con el trabajador/a, de manera individual, a quienes realicen una actividad diferente a lo establecido en su categoría profesional en el presente convenio.

El devengo y el importe de este plus serán acordado entre el trabajador y la empresa.

Las personas que a la firma de este convenio vienen ya cobrando un plus de actividad se entiende que obedece a pactos anteriores y sin perjuicio de que puedan ser cuantías consolidadas o no, se abona en contraprestación a servicios adicionales, programas, o trabajos especiales que realizan a petición de la empresa.

CAPITULO QUINTO. ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 22.- ACCIÓN SINDICAL.

Se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada caso.

ARTÍCULO 23.- AFILIACIÓN SINDICAL.

Se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada caso.

ARTÍCULO 24.- CUOTA SINDICAL.

Se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada caso.

ARTÍCULO 25.- DERECHOS SINDICALES.

Se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada caso. Los representantes de los trabajadores tendrán un cupo mensual de 30 horas para poder realizar tareas propias de su responsabilidad.

ARTÍCULO 26.- SECCIONES SINDICALES.

Se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada caso.

ARTÍCULO 27.- ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES

Se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada caso.

ARTÍCULO 28.- ASAMBLEAS.

La Empresa autorizará la celebración de Asambleas de Trabajadores dentro de las horas de trabajo, hasta un máximo de dieciséis horas anuales. Se podrán realizar en los locales de la Empresa fuera de las horas de trabajo cuantas asambleas de trabajadores procedan. Serán convocadas por el Comité de Empresa o Delegados de Personal en los centros donde no exista Comité de Empresa, o por los Delegados de Personal a requerimiento del 30 por 100 de los trabajadores del Centro de Trabajo. La convocatoria se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha, hora y orden del día de la misma. Por razones excepcionales y fundamentadas, la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

ARTÍCULO 29.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas de la empresa se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los diversos Reglamentos que la desarrollan. Como consideración de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que: 1- La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo muy en cuenta los planes preventivos con el enfoque de género. 2- En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que, conjuntamente, empresa y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores. 3- Los trabajadores tendrán derecho a participar, en los términos previstos en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas.

ARTÍCULO 30.- DELEGADO DE PREVENCIÓN.

Los Delegados de Prevención podrán ser designados por los representantes de personal entre trabajadores que no ostenten dicha condición siempre que acrediten una formación mínima de 40 horas en la materia.

Sus componentes gozarán de 20 horas retribuidas al mes, debidamente justificadas, para ejercer sus funciones, solicitar asesoramientos, asistir a cursos, etc. Su disfrute podrá acumularse como máximo en cada trimestre. En caso de no ser utilizadas caducará el derecho a las mismas. En el estudio que se realizará sobre Valoración de Puestos de trabajo se tendrán en cuenta los puestos penosos y/o peligrosos.

CAPITULO SEXTO. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 31.- PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

Con el objetivo de eliminar o controlar y reducir los riesgos detectados en las evaluaciones de riesgos laborales, la Empresa planificará anualmente su actividad preventiva conforme a lo establecido en los artículos 8 y 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

ARTÍCULO 32.- PRENDAS Y PROTECCIONES DE SEGURIDAD.

La Empresa facilitará las prendas de protecciones y seguridad necesarias, a todos aquellos trabajadores que por las características del trabajo a desarrollar, así lo requieran. Dichas prendas o protecciones deberán estar homologadas.

ARTÍCULO 33.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

La empresa gestionará con la Entidad Colaboradora un calendario regular de revisiones médicas anuales de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

33.1. Cláusula Vigilancia de la salud:

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas se comprometen a garantizar a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de la salud, en función de los riesgos inherentes

a su puesto de trabajo. La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas.

De este carácter voluntario sólo 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 y trabajadoras o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La obligatoriedad de la Vigilancia de la Salud deberá contar con el informe previo de la representación legal de las personas trabajadoras.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo. Se deberá elaborar una relación de protocolos médicos a aplicar en cada puesto de trabajo, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia serán comunicados al personal afectado y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal, sin que puedan facilitarse a la empresa o cualquier otra persona sin consentimiento expreso del interesado o interesada.

No obstante lo anterior, la empresa, será informada de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva. Así mismo, la empresa se obliga a presentar a la representación legal de las personas trabajadoras la memoria anual sobre el estado de salud de las personas trabajadoras.

33.2. Cláusula Coordinación de Actividades Empresariales:

En aplicación del art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004 en materia de coordinación de actividades empresariales, cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades personas trabajadoras de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

El deber de cooperación será de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras autónomas concurrentes en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellas.

CAPITULO SÉPTIMO. RÉGIMEN DE PERSONAL

ARTÍCULO 34. - EXCEDENCIAS. MODALIDADES

Se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada caso, sin perjuicio de proponer mejora de texto.

ARTÍCULO 35.- LICENCIAS, PERMISOS, REDUCCIONES DE JORNADA Y FACILIDADES PARA ESTUDIOS.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a:

- 17 días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- 3 días naturales en los casos de nacimiento, adopción de hijo y enfermedad grave u hospitalización que demande ayuda inminente por parte del trabajador o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tales motivos, el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días

• En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto y mientras dure esta situación, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de 2 horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

• 1 día por traslado de domicilio habitual. Sólo se podrá hacer uso de esta licencia una vez durante el año natural.

• Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entiende por deber de carácter público inexcusable las citaciones efectuadas por Autoridades, asistencias a Tribunales, asistencia a Plenos por parte de personal electo, así como cualquier otra de análoga naturaleza

• 1 día en los casos de matrimonio de hijos, hermanos o padres/madres y dos días en caso de que el matrimonio tenga lugar en otra provincia a la del Centro de Trabajo.

• Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el presente convenio colectivo.

• Por lactancia de un hijo menor de doce meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, la cual podrán dividir en dos fracciones. En caso de parto múltiple el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos horas diarias de ausencia al trabajo por cada hijo en concepto de lactancia de hijos menores de doce meses. En caso de que los dos convivientes trabajen en la misma Empresa, sólo uno podrá hacer uso de este derecho. Se establece la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

• En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, 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 la elección del trabajador, 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. La duración será asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero,

tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas anteriormente o de las que correspondan en caso de adopción múltiple. Los períodos a que se refiere este epígrafe podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que legalmente se determinen. Se establece el derecho de las madres y de los padres a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período correspondía.

• Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, previa justificación al efecto, para asistir durante su jornada de trabajo a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

• Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a 2 días de asuntos propios al año, los cuales serán solicitados al menos con 48 horas de antelación para permitir el reajuste del departamento correspondiente. Sólo quedarán eximidos de esta antelación aquéllos casos urgentes justificados oficialmente.

• Permiso de paternidad: Se aplicará a lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

• LICENCIAS O PERMISOS NO RETRIBUIDOS En caso extraordinario debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes, con el consentimiento de la Empresa y sin que exceda, en todo caso, de tres meses al año.

• PAREJAS DE HECHO Las parejas de hecho oficialmente registradas, tendrán los mismos beneficios que establece el convenio colectivo para los matrimonios, debiendo acreditar para ello una convivencia de al menos seis meses de duración mediante el correspondiente Certificado Oficial de Empadronamiento o Convivencia.

• FORMACIÓN De conformidad con lo dispuesto en el art.23 del Estatuto de los Trabajadores en orden a la formación y promoción profesional de los trabajadores, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, y cursos de reconversión y capacitación profesional que estén relacionados en la medida de lo posible con el puesto que el trabajador esté desempeñando en cada momento.

Los trabajadores que acrediten debidamente, el encontrarse matriculados en un centro oficial para cursar estudios de una actividad que se desarrolle en la empresa, podrán acordar con ésta su asistencia a los referidos cursos, debiendo la empresa establecer los procedimientos que le permitan compatibilizarlos con su jornada de trabajo y horario. Los trabajadores que cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional, podrán disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes. Los planes de formación profesional se negociarán entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores quienes además serán los encargados de hacer llegar a la empresa las solicitudes, sugerencias y necesidades que les manifiesten los trabajadores respecto a este tema.

CAPITULO OCTAVO. PRESTACIONES SOCIALES.

ARTÍCULO 36.- AYUDA ESCOLAR Y AYUDA A HIJOS CON MINUSVALÍA.

Se establece una ayuda para el cuidado de los hijos hasta los tres años inclusive en la cuantía de 100 euros anuales para cada uno de los hijos de los trabajadores con contrato de duración superior a seis meses dentro del año natural.

Estas cantidades serán abonadas en una sola vez en el mes de agosto.

Para el percibo de estas ayudas será necesaria la presentación del Libro de Familia o cualquier documento oficial acreditativo.

Se establece una ayuda por hijos mayores de 3 años con dependencia de primer grado (equivalente a discapacidad igual o superior al 33%) de 100 euros anuales, hasta los 18 años y siempre que no tenga prestaciones económicas, a percibir en una sola vez en el mes de agosto. Asimismo, a los dependientes de primer grado que el/la trabajador/a acredite estén a su cargo. El trabajador presentará toda la documentación acreditativa al respecto, que será renovada anualmente.

Estas ayudas no son acumulables.

ARTÍCULO 37.- SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ.

Todo el personal incluido en este convenio colectivo tendrá la cobertura de una póliza de seguro colectivo que abarcará las siguientes contingencias con los siguientes valores:

Muerte natural:	15.025 euros
Invalidez Permanente Total:	27.046 euros
Invalidez Permanente Absoluta:	39.066 euros
Fallecimiento en accidente:	27.046 euros
Fallecimiento en accidente de circulación:	39.066 euros

Durante la vigencia del presente convenio colectivo se procederá al establecimiento de un seguro de vida que cubra los desplazamientos de los trabajadores a zonas de riesgos, conflictos sociales, catástrofes y zonas radioactivas, así como asistencia médica y repatriación.

ARTÍCULO 38.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

Se establece una prestación por incapacidad temporal con el fin de que los trabajadores en esta situación, justificada mediante el oportuno parte de baja extendido por la Seguridad Social, completen la percepción del cien por cien de su retribución ordinaria desde el primer día en que se produzca esta situación.

ARTÍCULO 39.- JUBILACIONES ANTICIPADAS.

Se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada caso.

CAPITULO NOVENO. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**ARTÍCULO 40.- NORMA GENERAL**

No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes manifiestamente ilegales. Igualmente ningún trabajador podrá ser despedido por causa de su toxicomanía o drogadicción, salvo que éstas repercutan gravemente en el normal desempeño de su cometido profesional o en la convivencia en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 41.- ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Las relaciones laborales entre las empresas deben de estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Se considera acoso sexual y moral por razón de sexo 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 quién 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 la trabajadora.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente por razón de sexo.

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.

Es voluntad de las partes firmantes de este Convenio hacer referencia a lo establecido por la Ley en materia de acoso sexual, manifestando así su compromiso con la prevención y erradicación del acoso, tanto del tipo sexual como por razón de sexo.

ARTÍCULO 42.- ACOSO LABORAL, PSICOLÓGICO.

Se consideran constitutivas de acoso moral, cualesquiera conductas y comportamientos entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas.

La constatación de la existencia de acoso laboral o psicológico será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo aprovechándose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

ARTÍCULO 43.- FALTAS.

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestas por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por este convenio colectivo.

Las faltas se clasificarán, en consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

ARTÍCULO 44.- FALTAS LEVES.

Serán faltas leves:

El descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que no se produzcan perturbaciones importantes en el servicio.

Una falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo inferior a treinta minutos y superior a diez. El retraso inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces, durante un período de dos meses consecutivos.

El abandono del puesto de trabajo, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero, sin que se haya presentado aquél o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores y no se derive perjuicio para el servicio.

No notificar la ausencia en las dos primeras jornadas o no cursar antes del cuarto día el parte de baja o confirmación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

La ausencia injustificada, no reiterada, del puesto de trabajo.

Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres. No comunicar a los Servicios de Personal los cambios de residencia o de domicilio.

No atender al público o a los compañeros del trabajo con la corrección y diligencia debida. Las discusiones violentas con los compañeros en los lugares de trabajo.

No comunicar oportunamente a los Servicios de Personal las alteraciones familiares que afectan al Régimen General de la Seguridad Social.

La ausencia del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos estando en situación de Incapacidad Temporal o Accidente.

ARTÍCULO 45.- FALTAS GRAVES.

Se consideran faltas graves las siguientes:

La alegación de motivos falsos para la obtención de las licencias a que se refiere el artículo 39 de este convenio, o la simulación de enfermedad o accidente.

El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional. Si este incumplimiento implica quebranto manifiesto de la disciplina o de él se derivase perjuicio notorio para la Entidad se considerará falta grave.

Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él/ella la entrada o la salida del trabajo. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

La imprudencia en acto de servicio.

Realizar trabajos ajenos a esta empresa durante la jornada, así como emplear para uso propio, locales, instalaciones, útiles o materiales de la Empresa, sin mediar la oportuna autorización.

La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del período de tres meses.

La falta de respeto y consideración en el desempeño de las tareas profesionales, bien ante el micrófono o en actos públicos, tanto hacia compañeros como hacia terceras personas.

Las agresiones verbales dentro del lugar de trabajo.

Los abusos de autoridad conforme a lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

La información a terceros de circunstancias personales de trabajadores o de la Empresa, de orden interno o reservado, si no producen perjuicios morales o materiales. La falta se calificará de muy grave si la comete un trabajador que por razones de su trabajo tenga acceso directo a los datos.

No declarar o comunicar una segunda actividad, remunerada o no, considerada incompatible con el desempeño del trabajo en la Empresa.

La negativa injustificada a prestar servicios excepcionales en los casos que, por su carácter de imperiosa necesidad, así lo requieran.

Hacer uso indebido de cargos y denominaciones o atribuirse aquellos que no se ostenten. La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia

ARTÍCULO 46.- FALTAS MUY GRAVES

Se consideran como faltas muy graves:

La tercera falta grave en un período de noventa días naturales.

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la Empresa o de sus trabajadores con grave perjuicio.

Embriguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el cumplimiento de su cometido profesional. Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos o datos de la Empresa.

Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

Los malos tratos de palabra y obra o las faltas de respeto y consideración graves a los mandos, o de los mandos a sus subordinados, así como a los compañeros o a sus familiares y terceros.

El incumplimiento de las normas de Salud Laboral en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables, así como el no prestar a todo accidentado el auxilio que esté a su alcance.

El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores, si éste implica quebranto manifiesto de la disciplina o de él se derivase perjuicio notorio para la entidad.

El abandono del puesto de trabajo que cause perjuicios graves a la Empresa. Imprudencia en acto de servicio si implica riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros.

La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización, que haya aprobado la Empresa, así como la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.

Las agresiones físicas que deriven en parte de lesiones hacia algún compañero o persona externa en el puesto de trabajo.

La reiteración en falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de seis meses de la primera.

El abuso de autoridad, conforme a lo previsto en el artículo 51 de este convenio, cuando revista caracteres de especial gravedad.

La negativa injustificada del trabajador a desempeñar las tareas propias de su capacitación profesional y la categoría laboral fuera de su centro habitual de trabajo, siempre y cuando el trabajo a realizar sea para la propia Empresa.

La introducción en el Centro de trabajo de drogas o materias que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas, cosas, o instalaciones o bien afecten a la marcha normal del trabajo.

Incurrir en incompatibilidad careciendo de la autorización expresa, habiendo sido denegada la compatibilidad, o no presentar la correspondiente declaración ante la Empresa en el plazo de quince días a partir del cual haya sido requerido para ello.

El acoso sexual El acoso moral.

Cualquier comportamiento que genere una situación de acoso moral, sexual o por razón de género.

ARTÍCULO 47.- ABUSO DE AUTORIDAD.

Será abuso de autoridad la comisión, por parte de un jefe orgánico o trabajador de categoría superior al/la afectado, de un acto arbitrario que implique infracción de un precepto legal o de este convenio colectivo, o la emisión de una orden de iguales características, así como de insultos, amenazas, intimidación o coacción.

En los supuestos casos de abuso de autoridad la Empresa, de oficio, a

petición del afectado o de la representación electiva del personal, abrirá expediente.

ARTÍCULO 48.- SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

A) Por faltas leves: Amonestación verbal y/o amonestación por escrito, y/o suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

B) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.

C) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días y/o despido con pérdida de todos los derechos.

ARTÍCULO 49.- CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES.

No se exigirá el cumplimiento inmediato de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo impuestas por faltas graves o muy graves cuando el empleado sancionado acredite de forma fehaciente haber interpuesto demanda de conciliación en contra ante la autoridad laboral. En este caso, la sanción que resulte se hará efectiva después de celebrado el acto de conciliación.

ARTÍCULO 50.- PRESCRIPCIÓN DE FALTAS.

Las faltas prescribirán en los términos que establece el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 51.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

Se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada caso.

CAPÍTULO DÉCIMO: IGUALDAD

ARTÍCULO 52.- Cláusula Planes de Igualdad:

Empresa y representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a la negociación de un Plan de Igualdad, amparado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Con objeto de cumplir este compromiso y hacer un seguimiento de las medidas acordadas, se creará una "Comisión Paritaria de Igualdad" que será la encargada de realizar el diagnóstico de situación y su derivado Plan de Igualdad y/o medida a adoptar. Asimismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de 3 meses desde la firma del convenio, deberán elaborarse el diagnóstico y la empresa facilitará los medios y la información necesaria para su realización debiendo estos datos estar desagregados por sexo. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo
- Modelos de contratación
- Clasificación profesional
- Promoción
- Formación
- Retribuciones
- Ordenación del tiempo de trabajo
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres."

Las empresas de más de 250 trabajadores/as están obligadas a elaborar un Plan de Igualdad de Empresa, pactado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Este Plan afectará a toda la plantilla, tendrá una vigencia anual y perseguirá al menos los siguientes objetivos:

Objetivo general:

Prevenir y eliminar la situación de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

Objetivo específico:

Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.

Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.

Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.

Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral

Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa. El Plan afectará, al menos, a los siguientes ámbitos de aplicación.

1. Estructura de la plantilla.
2. Contratación.
3. Segregación ocupacional.
4. Promoción.
5. Formación.
6. Retribución.
7. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
8. Prevención del acoso sexual y del acoso moral por razón de sexo.
9. Sensibilización y comunicación.

El Plan deberá realizarse en determinadas fases y con una metodología de trabajo, que serán las siguientes:

1ª Fase: Análisis. La empresa facilitará los datos solicitados por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del plan, y se analizará la información aportada con objeto de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que debe ser objeto del estudio.

2ª Fase: Diagnóstico. Se alcanzarán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concreto de actuación.

3ª Fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que deben desarrollarse en este Plan.

4ª Fase: Formación e información. Se incluirán en el plan de formación

anual de la empresa, elaborado por la Comisión de Formación de Información y Comunicación Municipal de Cádiz.

5ª Fase: Seguimiento y evaluación. La Comisión de Igualdad revisará periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones.

Para garantizar el correcto desarrollo de todas estas fases, se contará con la participación de los/as representantes de los/as trabajadores/as, a través de la Comisión de Igualdad, integrada por representantes de la empresa y de los/as trabajadores/as de Información y Comunicación Municipal de Cádiz, S.A.

Esta Comisión de Igualdad será también competente para resolver ante cualquier denuncia de discriminación entre hombres y mujeres que cualquier trabajador/a pueda presentar, promoviendo el correspondiente expediente de comprobación, pudiendo proponer medidas correctoras y/o sancionadoras en sus conclusiones.

CAPÍTULO UNDÉCIMO. VARIOS

ARTÍCULO 53.- CATEGORÍAS PROFESIONALES.

La clasificación y definición de las categorías profesionales se atenderá a la consignada en el presente artículo, sin que exista obligación por parte de la empresa de tenerlas provistas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren

DIRECTOR/A DE ADMINISTRACIÓN.

OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.

- Gestionar y organizar la actividad y el funcionamiento de la empresa en el ámbito económico-administrativo, así como el proceso de elaboración de los Presupuestos y supervisar su seguimiento. Organizar y supervisar la contabilidad y preparar las Cuentas Anuales.

TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO.

- Coordinar la elaboración de los Presupuestos de Explotación y de Inversiones y de los Planes de actuación, Inversión y Financiación plurianuales, así como realizar su control y liquidación.

- Confeccionar las Cuentas Anuales del ejercicio para su aprobación.

- Dirigir las contabilidades financiera, presupuestaria y analítica.

- Elaborar y custodiar los libros oficiales de contabilidad, así como gestionar su legalización en los Registros Mercantiles.

- Establecer el sistema analítico de costes y fijar los criterios de imputación entre los diferentes centros y empresas.

- Proponer procedimientos de mejora de gestión y administrar los sistemas de información en las áreas de su competencia, elaborando los correspondientes manuales de procedimiento.

- Supervisar declaraciones tributarias.

- Asistir a inspecciones tributarias.

- Representar a la empresa ante los diferentes organismos públicos, como toda clase de juzgados, tribunales, incluso Supremo y Constitucional, Juzgado de lo Social, y ante toda clase de organismos y entidades. Contratar y, en general, realizar toda clase de actos y negocios y obligaciones de Administración ordinaria y extraordinaria.

- Gestionar y suscribir los contratos de empleados, agentes y dependientes, que previamente hayan sido aprobados o autorizados por los órganos competentes de la Sociedad.

DIRECTOR DE CONTENIDOS DIGITALES

Objeto o funciones básicas del puesto:

Gestionar y coordinar los contenidos digitales de la empresa en cada una de las distintas vertientes, en las que se trabaja diariamente, con el objetivo de que estos puedan llegar al mayor número de personas posibles.

Tareas más significativas del puesto:

Coordinación y control de los contenidos que se producen diariamente en la radio y televisión, para tenga la máxima difusión en cualquiera de los soportes digitales de los que disponemos.

Coordinación y control, con el encargado de las redes sociales, de los contenidos que se van produciendo en la radio y televisión.

Coordinación y control, con el responsable técnico informático, para buscar las mejores soluciones posibles de todos los soportes digitales en los que la empresa trabaja.

Desarrollo de producción propia para los canales que disponemos en Youtube, de temática general y específica, como patner que somos de dicha plataforma.

Supervisión de contenidos, para los canales vía streaming, alternativos a la emisión tradicional por TDT.

Supervisión de contenidos para los canales sociales, vía streaming, en eventos especiales, tales como la retransmisión del Concurso Oficial de Agrupaciones Carnavalescas, la Semana Santa o cualquier directo de relevancia social e informativa.

Revisión y supervisión de los contenidos de todas las web de índole municipal o externas que son desarrolladas dentro de la empresa.

Dirección, gestión y coordinación de los contenidos de todas las aplicaciones digitales (Apps) que la empresa tiene encomendada, así como el control de la parte técnica, junto al responsable de la misma.

Supervisión de los contenidos del Periódico Digital propio de la empresa, así como el control de los distintos cambios de diseño y formato que en este se vengán produciendo.

Responsable de la elaboración, gestión y dirección de todos los contenidos de los cursos de formación en materia de nuevas tecnologías que la empresa realiza.

Coordinación del desarrollo de marketing y publicidad de los espacios digitales que disponemos en la empresa.

Coordinación y seguimiento de los contenidos que se emiten y los trabajos técnicos que se realizan en las pantallas digitales instaladas en los distintos puntos de la ciudad y soportes externos contratados, como por ejemplo los autobuses urbanos.

Coordinación y control, junto a los responsables técnicos, de las tareas encomendadas sobre los puntos Wifi instalados en distintos puntos de la ciudad, así

como las cámaras web de contenido turístico del municipio.

JEFE/A TÉCNICO.

- Responsable de todas las áreas técnicas de producción de la televisión: Realización, Postproducción, Montaje, Transmisión, Cámaras, Iluminación y Sonido.
- Valoración y coordinación a nivel técnico de todo el material audiovisual de la televisión, así como su estado de funcionamiento.
- Responsable a nivel de realización y coordinación a nivel técnico de los programas de televisión, siendo responsable del área de Realización.
- Dirigir, coordinar y distribuir los trabajos de realización a los diferentes realizadores del departamento.
- Como Jefe de Realización, coordinar los elementos artísticos y técnicos de los escenarios de interiores y exteriores. Coordinar a todo el equipo humano, técnico y artístico tanto en los ensayos como en las grabaciones, ya sean en directo o en diferido. Efectuar localizaciones de escenarios.
- Dirigir todas las tareas de montaje, post-producción y mezclas hasta el completo acabado.

REALIZADOR/A.

OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.

- Diseñar, coordinar, supervisar y dirigir la realización de los programas audiovisuales. TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO.
- Realizar la puesta en escena del guion y confeccionar el guion técnico.
- Concebir la atmósfera y estructura espacial del programa, y efectuar las localizaciones de escenarios naturales, si los hubiese.
- Diseñar y coordinar todos los elementos técnicos-artísticos necesarios para la elaboración de programas y controlar la calidad y duración de los mismos.
- Coordinar al equipo humano técnico-artístico en los ensayos de grabación o emisión en directo.
- Dirigir las tareas de montaje, postproducción y mezclas hasta su completo acabado.

JEFE/A DE CAMARAS:

OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.

- Realizar la captación y registro de imágenes y sus correspondientes sonidos para su difusión. Coordinar y supervisar la ejecución de las tareas gráficas. TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO.
- Realizar la toma de imágenes y su sonido con contenido visual y narrativo. Controlar el manejo de todos los elementos de las cámaras y su soporte.
- Utilizar la iluminación creativa. Ejecutar tomas con la cámara en coordinación con el realizador o redactor.
- Determinar y verificar el equipo autónomo necesario para la adecuada captación de noticias y/o eventos.
- Transportar, colocar, ajustar, y verificar el correcto funcionamiento de la cámara y su equipamiento y velar por su seguridad
- Adaptar el criterio de captación de imagen al contenido de la información requerida.

JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN:

OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.

- Gestionar, coordinar y controlar y realizar los procesos de contabilidad y administración generales de la empresa. TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO.
- Realizar la contabilización de los gastos e ingresos por facturación.
- Coordinar las relaciones con terceros en cuestiones de facturación.
- Implantar los criterios de imputación de facturación, y gestión de cobros de clientes.
- Seguimiento económico de los convenios de colaboración con organismos oficiales u otras empresas.
- Analizar los datos, realizar informes periódicos o bajo pedido del superior.
- Colaborar en el mantenimiento del sistema de contabilidad.
- Realizar el control sobre los datos recibidos en las áreas operativas y ejecutar los procesos de imputación.
- Colaborar en el seguimiento, control y elaboración de los presupuestos y en la preparación de los estados financieros y cuentas anuales de la empresa.

TÉCNICO DE PRODUCCIÓN.

OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.

- Cumplir, ejecutar y evaluar el plan de producción marcado por la Dirección, así como el cumplimiento en el presupuesto que le asigna la Dirección para la organización y gestión de los medios técnicos y humanos necesarios para la realización de los programas. TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO
- Realizar la previsión de medios humanos y materiales necesarios para la creación de un programa en coordinación con el director y/o realizador del mismo.
- Gestionar de acuerdo con Dirección y cerrar el presupuesto y posterior memoria de los programas tanto si se realiza con medios propios como ajenos.
- Realizar el seguimiento técnico y económico de la producción
- Acatar el plan de trabajo marcado en la realización de programas y supervisar su cumplimiento.
- Velar por el cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales.
- Supervisar el equipo del programa y organizar el trabajo encomendado por la empresa.
- Apoyo logístico y de cualquier índole para el buen funcionamiento del departamento de producción.
- Asistencia a las necesidades del personal en producción, tanto interna como externa.

TÉCNICO INFORMÁTICO.

OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.

- Coordinar los recursos correspondientes a la implantación, desarrollo y mantenimiento de los proyectos informáticos propios, así como de las diferentes encomiendas de gestión asumidas por la empresa.

TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO.

- Coordinación del desarrollo y gestión de proyectos informáticos propios, tales como los sistemas de emisión por streaming, enlaces audio/vídeo a través de ip, sistema de gestión de archivo documental.
- Mantenimiento de software, hardware y ayuda help-desk para los equipos propios de la casa.
- Desarrollo, mantenimiento y actualizaciones de páginas webs, gestión de alojamiento, dominios, DNS, sistema de correos, etc..., tanto propias como mediante encomienda.
- Gestión de redes sociales y marketing on-line e imagen corporativa.
- Explotación y gestión del mantenimiento de los proyectos informáticos con empresas adjudicatarias externas, tales como por ejemplo, puntos wifi gratuitos, cámaras turísticas, aplicaciones móviles, sistemas Smart City, Servidores Webs, pantallas publicitarias...
- Coordinar y supervisar el trabajo de los colaboradores externos en las áreas de su competencia.

REDACTOR/A

OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.

- Buscar, evaluar, proponer, elaborar y comunicar las informaciones consideradas de interés para su difusión. TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO.
- Buscar información y documentarse sobre los hechos noticiases que se produzcan.
- Evaluar y proponer hechos noticiables.
- Coordinar y dirigir el proceso de elaboración de contenidos de las informaciones en las que se intervienen.
- Redactar los contenidos de los programas informativos, así como los guiones de los mismos y ejecutar la locución, en su caso.
- Coordinar y participar en el montaje y grabación de las noticias.
- Comunicar la información elaborada y grabación de las noticias.

PRESENTADOR/A

OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.

- Diseñar, recabar y posibilitar los contenidos de los programas y realizar la presentación de los mismos. TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO.
- Proponer, documentar, guionizar y elaborar los temas a tratar en los programas asignados.
- Localizar a los protagonistas o expertos acerca de temas a tratar.
- Realizar la previsión de medios para que la emisión sea posible.
- Realizar la locución con operador de sonido, o en autocontrol, en aquellos casos que las características del programa lo permitan.

SECRETARIO/A DIRECCIÓN

OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.

- Prestar apoyo a los procesos administrativos de la empresa. Apoyo y asistencia a la Dirección y Gerencia de la empresa. TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO.
- Registrar la entrada y salida de correspondencia y documentación, realizando su archivo y distribución.
- Elaborar y tramitar documentación administrativa.
- Mantener actualizada la información de los sistemas económicos-administrativos, siguiendo los criterios establecidos por su superior jerárquico.
- Realizar actividades económico - administrativas.
- Realizar las labores administrativas necesarias para la organización de viajes, citas y reuniones.
- Contribuir a la resolución de gestiones con clientes externos autorizados por su superior jerárquico. Prever y transmitir las necesidades de material fungible de su sección o departamento.
- Coordinar y supervisar la producción marcada por la Dirección y Gerencia de la empresa.

ADMINISTRATIVO/A.

OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.

- Realizar la contabilización de facturas y ejecutar el seguimiento y control de contratos con proveedores y clientes. TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO.
- Procesar y revisar las operaciones contables y elaborar cierre anual. Verificar facturas de proveedores y sus correspondientes pagos.
- Conciliar facturaciones con otras empresas.
- Verificar, controlar y realizar el seguimiento de contratos con proveedores y clientes de sus garantías. Atender a los proveedores en el trámite y seguimiento de las facturas.
- Colaborar en la formalización de pedidos y recepción de materiales y servicios. Realizar informes periódicos o bajo pedido.
- Control y elaboración de archivo de la documentación de la sociedad y empresas externas.
- Elaboración de documentación propia de esta categoría profesional.

TÉCNICO/A MONTADOR/A

OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.

- Realizar todo tipo de procesos de grabación, reproducción, edición y postproducción de la señal de audio y vídeo con criterios técnicos y artísticos, en coordinación con otras áreas. TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO.
- Editar y postproducir material audiovisual con criterios de narrativa audiovisual.
- Configurar sistemas de edición y preparar los materiales a utilizar.
- Recibir y enviar enlaces.
- Compactar para el archivo de material audiovisual.
- Realizar el control técnico de calidad y corregir vídeo y audio para su emisión.

- Etiquetar, grabar e introducir en base de datos la información para la emisión automatizada de programas y bloques publicitarios.
- Grabar, emitir y reproducir vídeos para programas en todo tipo de eventos y producciones con selección alternativa a la realización.
- Repicar cintas orientadas a la producción, emisión y comercialización.

TÉCNICO/A DE SONIDO**OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.**

Definir, coordinar y realizar la captación, registro, edición, tratamiento y reproducción del sonido en producciones y postproducciones audiovisuales, y controlar la calidad técnica, formal y artística en las mismas.

TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO.

- Analizar los objetivos y criterios establecidos el guion técnico o escalera, con el director o realizador.
- Considerar y determinar las características técnicas, narrativas y artísticas del sonido en producciones audiovisuales.
- Analizar y proponer los recursos humanos, técnicos y materiales necesarios para cubrir el sonido en las diferentes producciones audiovisuales.
- Coordinar, supervisar y realizar el montaje y desmontaje de los elementos técnicos de sonido, establecidos en la planificación de las producciones audiovisuales.
- Realizar la captación, registro, edición, tratamiento y reproducción del sonido.
- Realizar la conexión técnica y controlar el tráfico de señales de audio, entre los dispositivos externos y los estudios de producción, grabación y emisión, así como operar los equipos y materiales específicos adecuados a cada tipo de producción y postproducción.

OPERADOR/A DE CÁMARA.**OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.**

- Realizar la captación y registro de imágenes y su correspondiente sonido para su difusión. **TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO.**

- Realizar la toma de imágenes y sus sonido con contenido visual y narrativo. Controlar el manejo de todos los elementos de las cámaras y su soporte.
- Utilizar la iluminación creativa. Ejecutar tomas con la cámara en coordinación con el realizador o redactor.
- Determinar y verificar el equipo autónomo necesario para la adecuada captación de noticias y/o eventos.
- Transportar, colocar, ajustar, y verificar el correcto funcionamiento de la cámara y su equipamiento y velar por su seguridad
- Adaptar el criterio de captación de imagen al contenido de la información requerida.

AYUDANTE DE REDACCIÓN:

Es el periodista o profesional técnico especializado en las tareas propias de la elaboración de una publicación diaria, debidamente titulado o acreditado, cuya relación laboral con la empresa no podrá ser superior a tres años de antigüedad, transcurridos los cuales, pasará automáticamente a la categoría de redactor. Su trabajo precisa de la supervisión del jefe de sección o redactor-jefe, quienes asumen la responsabilidad. Su función consiste en la elaboración de contenidos informativos o gráficos bajo precisas instrucciones de realización y/o redacción.

AYUDANTE DE SONIDO

Es el profesional técnico especializado en las tareas propias de captación, registro, edición, tratamiento y reproducción del sonido en producciones y postproducciones audiovisuales, y controlar la calidad técnica, formal y artística en las mismas, debidamente titulado o acreditado, cuya relación laboral con la empresa no podrá ser superior a tres años de antigüedad, transcurridos los cuales, pasará automáticamente a la categoría de Técnico de Sonido. Su trabajo precisa de la supervisión del jefe de sección o jefe técnico, quienes asumen la responsabilidad.

AYUDANTE DE MONTAJE.

Es el profesional técnico especializado en las tareas propias de grabación, reproducción, manipulación, edición y postproducción de la señal de audio y vídeo, con criterios técnicos y artísticos, en coordinación con otras áreas, debidamente titulado o acreditado, cuya relación laboral con la empresa no podrá ser superior a tres años de antigüedad, transcurridos los cuales, pasará automáticamente a la categoría de Técnico de Montaje. Su trabajo precisa de la supervisión del jefe de sección o jefe técnico, quienes asumen la responsabilidad.

AYUDANTE DE CÁMARA:

Es el profesional técnico especializado en las tareas propias de captación y registro de imágenes y su correspondiente sonido para su difusión, debidamente titulado o acreditado, cuya relación laboral con la empresa no podrá ser superior a tres años de antigüedad, transcurridos los cuales, pasará automáticamente a la categoría de Técnico de Montaje. Su trabajo precisa de la supervisión del jefe de sección o jefe técnico, quienes asumen la responsabilidad. Su función consiste en la elaboración de los contenidos audiovisuales en coordinación con el realizador o redactor, ya sea en directo o en diferido.

TÉCNICO/A COMERCIAL**OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO**

Coordinar la emisión de publicidad entre la Dirección Comercial y la continuidad de televisión, radio e internet.

TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO

Recepcionar y distribuir el material publicitario. Codificar y preparar todo el material publicitario en coordinación con la Dirección Comercial. Mantener los datos actualizados en los sistemas de información de publicidad en continuidad y emisiones. Comprobar órdenes de publicidad. Verificar la adecuación del contenido de los spots y material publicitario, a la legislación vigente. Archivar y gestionar el material publicitario hasta su devolución a las Agencias de publicidad o centrales de compra. Modificaciones (altas, bajas y sustituciones) de la orden de publicidad una vez comenzadas las emisiones. Comunicar los cambios de programación de última hora y adecuar la publicidad a dichos cambios. Certificar la hora real de emisión de la publicidad. Incidencias. La presente definición no constituye una lista cerrada de

funciones, debiendo realizar el trabajador asimismo, todas aquellas tareas que, de acuerdo a su cualificación profesional, le sean encomendadas por su inmediato superior.

ANEXO I

TAREA	SALARIO BASE 2018
DIRECTOR CONTENIDO	1.900,00 □
DIRECTOR ADMINISTRACION	1.850,00 □
JEFE TECNICO	1.800,00 □
REALIZADOR/A	1.700,00 □
JEFE DE CAMARAS	1.550,00 □
JEFA ADMINISTRATIVO	1.550,00 □
TECNICO PRODUCCIÓN	1.500,00 □
TECNICO INFORMATICO	1.500,00 □
REDACTOR/A	1.550,00 □
PRESENTADOR/A	1.550,00 □
SECRETARIA ADMINISTRACIÓN	1.339,71 □
ADMINISTRATIVO	1.339,71 □
TECNICO COMERCIAL	1.430,69 □
TECNICO MONTADOR	1.307,63 □
TECNICO SONIDO	1.307,63 □
OPERADOR DE CAMARA	1.183,84 □
AYTE. REDACCIÓN	1.180,30 □
AYTE. SONIDO	1.017,50 □
AYTE. MONTAJE	1.017,50 □
AYTE. CAMARA	1.017,50 □

Firmas.

Nº 61.227

**CONSEJERIA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS
Y ORDENACION DEL TERRITORIO
CADIZ
ANUNCIO**

Por esta Delegación Territorial se han fijado los días y horas que en el anuncio se relacionan, como fecha para el pago de los depósitos previos a la ocupación de las fincas relacionadas a continuación, afectadas por el expediente de expropiación forzosa clave: 3-CA-2242 "VIA CICLISTA JUNTO ALA CARETERA-2233. P.K. 0+000 AL 12+700 (EUROVELO). TRAMO CONIL-LOS CAÑOS", y a extender posteriormente la correspondiente acta de ocupación de los terrenos.

El pago tendrá lugar en los Ayuntamientos, días y horas que a continuación se indican, con sujeción a las normas y formalidades que previenen en los arts. 48 al 51 de la Ley de 16 de Diciembre de 1.954, sobre Expropiación Forzosa, y los de igual numeración del Decreto de 26 de Abril de 1.957, por el que se aprueba su Reglamento, trasladándose a tal fin a esas poblaciones el Representante de la Administración y el Pagador de esta Delegación Territorial.

Asimismo, cuando en la comunicación figuren varios titulares, deberá el representante, interesado al que hayan asignado o, en su defecto, el que figure en primer término, comunicar al resto la presente notificación, en virtud de lo dispuesto en el art. 7 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

A dicho acto deberán asistir los interesados, aportando original y copia de los documentos siguientes:

- 1.- Documento Nacional de Identidad.
- 2.- De actuar mediante representación, documento que acredite la misma por cualquier medio válido en derecho (poder).
- 3.- Nota simple actualizada expedida por el Registro de la Propiedad.
- 4.- En caso de estar hipotecada o embargada la finca, deberán aportar escrito del Acreedor autorizando dicho cobro.
- 5.- Si el titular que figura en la Nota Simple Registral ha fallecido, documentación que acredite la propiedad de los nuevos titulares (testamento, declaración de heredero, adjudicación y aceptación de herencia)
- 6.- Cifreación de la titularidad de la cuenta sellada por la entidad bancaria, en caso de solicitar el cobro por transferencia, lo que deberá realizarse con antelación a la fecha de pago y adjuntando además toda la documentación antes mencionada (por correo ordinario o a través del correo electrónico: dt.cadiz.cfiot@juntadeandalucia.es).

RELACION QUE SE CITA

Día: 24/09/2019. Ayuntamiento de Barbate		
Hora	Finca	Propietario
10,00	32 B	Diego Mera Coronil
10,20	33 A	Antonio Gilabert Corrales
10,40	32 A	Juana María, M ^a de los Angeles y Juan Carlos Guerra Domínguez
10,40	40	Francisca Domínguez Crespo, Juana María, M ^a de los Angeles y Juan Carlos Guerra Domínguez
11,00	39	Agueda Pozo Pretel
11,20	38	Hdros. de Inés Guerra Mera

Hora	Finca	Propietario
11,40	37	COMUNIDAD DE PROPIETARIOS POL. 1 PARC 219
Día: 25/09/2019. Ayuntamiento de Vejer de la Frontera		
Hora	Finca	Propietarios
10,00	21 A	Thielen Frank-Hubert
10,20	24 A	ACEROS. PROYECTOS Y REFORMAS, S.L.
10,40	24	VILLACARDOSA, S.L.

Cádiz, 1 de agosto de 2019. LA DELEGADA TERRITORIAL Mercedes Colombo Roquette. Firmado por ENCARNACIÓN VELÁZQUEZ OJEDA. N° 61.249

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE FUNCION PUBLICA
EDICTO

La Presidenta de la Diputación Provincial de Cádiz, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 104.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y conforme al acuerdo de Pleno de la Corporación de 5 de julio, en el que se establece el número, retribuciones y características del personal eventual, dispone la publicación de los siguientes nombramientos de personal eventual efectuados por la Diputación Provincial de Cádiz:

PLAZA	NOMBRE Y APELLIDOS	DECRETO	FECHA	RETRIBUCIONES ANUALES	DEDICACIÓN
Director/a del Gabinete de la Presidencia	Eva Leal García	UTADM-000199-2019	11/07/2019	60.000,00 □	PLENA
Director/a del Gabinete de Comunicación	Juan Ramón Aramburu Esteban	UTADM-000201-2019	11/07/2019	60.000,00 □	PLENA
Asesor/a Técnico/a	Pedro Barroso Salas	UTADM-000204-2019	17/07/2019	39.000,00 □	PLENA
Asesor/a Técnico/a	José Antonio Cano Durán	UTADM-000222-2019	26/07/2019	39.000,00 □	PLENA
Asesor/a Técnico/a	Pascual Luis Collado Saraiva	UTADM-000205-2019	17/07/2019	39.000,00 □	PLENA
Asesor/a Técnico/a	Juan María Cornejo Ramírez	UTADM-000207-2019	17/07/2019	39.000,00 □	PLENA
Asesor/a Técnico/a	Antonio González Carretero	UTADM-000220-2019	25/07/2019	39.000,00 □	PLENA
Asesor/a Técnico/a	Cristóbal Eduardo González Rodríguez	UTADM-000209-2019	17/07/2019	39.000,00 □	PLENA
Asesor/a Técnico/a	Miguel Guerra Aguilar	UTADM-000210-2019	17/07/2019	39.000,00 □	PLENA
Asesor/a Técnico/a	Jorge Jiménez Serrano	UTADM-000221-2019	25/07/2019	39.000,00 □	PLENA
Asesor/a Técnico/a	María Isabel Moreno Fernández	UTADM-000218-2019	24/07/2019	39.000,00 □	PLENA
Asesor/a Técnico/a	María Dolores Varo Malia	UTADM-000216-2019	22/07/2019	39.000,00 □	PLENA
Asesor/a Técnico/a	Dolores Virués Fornell	UTADM-000208-2019	17/07/2019	39.000,00 □	PLENA

El cese del personal eventual será libre, teniendo lugar en todo caso, cuando se produzca el cese o expire el mandato de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.

La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.

Al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.

01/08/2019. Firmado por La Presidenta: Irene García Macías, Encarnación Niño Rico, Mariano Viera Domínguez – Director del Área de Función Pública. N° 61.000

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALCALA DEL VALLE
ANUNCIO

El Sr. Alcalde-Presidente, con fecha 1 de Agosto de 2.019, ha dictado decreto delegando las facultades que le confiere la Ley 35/1994 de 23 de diciembre, para la celebración de matrimonio civil, en la Concejala Doña Remedios Romero Marín, matrimonio que tendrá lugar en las Dependencias de este Ayuntamiento el día 2 de Agosto de 2.019 entre D. Alejandro Mariscal García y D^a María Dolores Racero Dorado.

Alcalá del Valle, a 1 de Agosto de 2.019. El Alcalde-Presidente, Fdo.: Rafael Aguilera Martínez

N° 60.984

AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE
EDICTO

NOTIFICACION COLECTIVA

Expte: 6436/2019. Por resolución del Ilmo. Sr. Alcalde de este Ayuntamiento, N° 3514, de 1 de agosto de 2.019, ha sido aprobado el Padrón Fiscal correspondiente al IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS de 2.019.

Las personas interesadas podrán examinar la lista cobratoria en el tablón de anuncio de este Ayuntamiento.

Contra dichas liquidaciones podrá formularse, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, recurso de reposición, previo al Contencioso-Administrativo, a que se refiere el artículo 108 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, con relación al artículo 14.2.c del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Poner en conocimiento de todos los contribuyentes y demás interesados que el plazo de ingreso en período voluntario será desde el día 2 de septiembre de 2.019 al 15 de noviembre de 2.019.

En San Roque, 02/08/2019. Firma el Sr. Alcalde del Ilustre Ayuntamiento de San Roque. Juan Carlos Ruiz Boix.

N° 61.047

AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE
EDICTO

NOTIFICACION COLECTIVA

Expte: 6437/2019. Por resolución del Ilmo. Sr. Alcalde de este Ayuntamiento, N° 3513, de 1 de agosto de 2.019, ha sido aprobado el Padrón Fiscal correspondiente a la TASA POR ENTRADA DE VEHICULOS A TRAVES DE LAS ACERAS Y RESERVAS DE VIA PUBLICA PARA APARCAMIENTO EXCLUSIVO, PARADA DE VEHICULOS, CARGA Y DESCARGA DE MERCANCIAS DE CUALQUIER CLASE de 2.019.

Las personas interesadas podrán examinar la lista cobratoria en el tablón de anuncio de este Ayuntamiento.

Contra dichas liquidaciones podrá formularse, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, recurso de reposición, previo al Contencioso-Administrativo, a que se refiere el artículo 108 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, con relación al artículo 14.2.c del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Poner en conocimiento de todos los contribuyentes y demás interesados que el plazo de ingreso en período voluntario será desde el día 2 de septiembre de 2.019 al 15 de noviembre de 2.019.

En San Roque, 02/08/2019. Firma el Sr. Alcalde del Ilustre Ayuntamiento de San Roque. Juan Carlos Ruiz Boix.

N° 61.049

AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA ANUNCIO

Por la Alcaldía-Presidencia se ha dictado Decreto nº 2560, de fecha 09 de julio de 2019 que literalmente dice:

“Vista la Plantilla de Personal vigente de este Ayuntamiento, en la que figura la plaza de personal eventual de Secretaría Particular de Alcalde.

Visto el Acuerdo Plenario de fecha 2 de julio de 2019, por el que se acuerda el número, características y retribuciones del personal eventual.

Resultando que corresponde al Alcalde, la provisión de este puesto de trabajo mediante libre designación, conforme a las atribuciones conferidas por el artículo 104.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

En base a lo anteriormente expuesto; esta Alcaldía, en uso de las atribuciones que le confiere la vigente legislación local RESUELVE:

PRIMERO.- Nombrar a D^a. Laura Aragón Calderón, para ocupar la plaza de Secretaría Particular de Alcalde reservado a personal eventual, con las atribuciones que figura en la descripción de dicha plaza y la retribución que consta en los presupuestos.

SEGUNDO.- El personal eventual nombrado podrá ser cesado libremente por esta Alcaldía y automáticamente cesará cuando el propio Alcalde cese o expire su mandato, no implicando este nombramiento, mérito para el acceso a la función pública o la promoción interna.

TERCERO.- La presente resolución producirá sus efectos desde el día 16 de julio de 2019.

CUARTO.- Publíquese este nombramiento en el Boletín Oficial de la Provincia y dese cuenta al Ayuntamiento Pleno en la primera sesión que se celebre.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

Conil de la Frontera, a 29 de julio de 2019. EL ALCALDE, Fdo.: Juan Manuel Bermúdez Escámez

Nº 61.138

AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE ANUNCIO

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 25 de julio de 2019, aprobó inicialmente el “MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA POR MEDIO DE TRANSFERENCIA DE CRÉDITO TRCR 7/2019 (EXPEDIENTE 4774/2019)”. Dicho expediente estará de manifiesto al público en la Intervención Municipal de este Ayuntamiento por espacio de QUINCE DÍAS contados desde la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, durante cuyo plazo cualquier habitante del término o persona interesada, podrá presentar contra este acuerdo y ante el propio Ayuntamiento Pleno las reclamaciones oportunas con arreglo al artículo 169 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales.

Caso de no existir reclamación alguna sobre los mismos, se entenderá definitivamente aprobado.

02/08/2019. Firmado por Juan Carlos Ruiz Boix, Alcalde.

Nº 61.146

AYUNTAMIENTO DE SAN JOSE DEL VALLE ANUNCIO

El Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada en fecha de 31 de julio de 2019, adoptó acuerdo de aprobación inicial del expediente de modificación de créditos nº15/2019 del presupuesto en vigor, en la modalidad de crédito extraordinario para la aplicación del superávit presupuestario disponible procedente de la liquidación del ejercicio 2018.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 169.1 y 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, el expediente se somete al trámite de información pública por plazo de 15 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia a efectos de que por los interesados puedan examinar el expediente y presentar ante el Pleno reclamaciones o las alegaciones que estimen convenientes. Se considerará definitivamente aprobado el acuerdo si durante el citado plazo no se hubieran presentado reclamaciones. En caso contrario el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

En San José del Valle a 2 de agosto del 2019. LA ALCALDESA EN FUNCIONES Fdo: Vanesa Pérez Macías.

Nº 61.256

AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL EDICTO

D^{ÑA}. M^a ELENA AMAYA LEÓN, ALCALDESA-PRESIDENTA DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL,
HACE SABER:

Informada favorablemente por la Comisión Informativa Especial de Cuentas, en Sesión Extraordinaria, celebrada el día 29 de julio de 2019, la Cuenta General del ejercicio 2016, integrada por la de la propia Entidad, la de la Agencia Pública Administrativa Local Instituto Municipal de Promoción Fomento Socioeconómico y Formación y las de las sociedades mercantiles de capital íntegramente municipal Grupo Energético de Puerto Real, S.A. (GEN), Empresa Pública de Suelo y Vivienda de Puerto Real, S.A. (EPSUVISA) e Informática de Puerto Real S.L. (IPREAL, S.L.),

se procede a su exposición pública con inserción en el B.O.P. y Tablón de Edictos del Ayuntamiento por plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones, todo ello en observancia de lo dispuesto en el 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, artículos 208, 212 y concordantes.

Lo que se hace público para general conocimiento en Puerto Real (Cádiz), a uno de agosto de dos mil diecinueve.

Puerto Real, 1 de agosto de 2019. LA ALCALDESA. M^a Elena Amaya León. Firmado.

Nº 61.263

AYUNTAMIENTO DE SANLUCAR DE BARRAMEDA

Con fecha 31/07/2019 se ha dictado por el Alcalde el decreto 2543, de delegación de facultades y potestades específicas en la Junta de Gobierno Local y Tenientes de Alcalde, que se hace público en cumplimiento del artículo 44.2 del Reglamento de Organización Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre:

«En uso de las facultades que me confieren los artículos 21.3 y 23 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local, y los artículos 2, 3, 43, 44, 45, 46.1 y 52 del Reglamento de Organización Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre (BOE n.º 305 de 22.12.1986) (ROFRJEL), respectivamente, y demás disposiciones concordantes,

RESUELVO:

PRIMERO: dejar sin efecto el Decreto 2304 de 10 de julio pasado.

SEGUNDO: Las delegaciones que se otorgan en el presente decreto, lo son con el alcance determinado en el decreto de estructuración administrativa y delegaciones genéricas.

TERCERO: Delegar en la Junta de Gobierno Local el ejercicio de las siguientes facultades y potestades:

1. Elaboración, redacción y aprobación de los Proyectos de Ordenanzas de Prestaciones Patrimoniales de carácter público tributario y no tributario.

2. Aprobación de las bases de la convocatoria de las pruebas selectivas para el ingreso en la función pública y, en su caso, del personal laboral fijo, así como de la convocatoria de concurso para la provisión de puestos de trabajo y procedimiento de libre designación reservado a funcionarios.

3. Aprobación de expedientes de contratación, y adjudicación de los contratos, de ejecución de obras, suministros, servicios, asistencia técnica y, en general, toda clase de contratos de naturaleza administrativa especial o privada cuya cuantía supere los TRESCIENTOS MIL EUROS (300.000,00 €) y no excedan del 10% de los ingresos por operaciones corrientes del Presupuesto General del Ayuntamiento ni, en todo caso, de SEIS MILLONES DE EUROS (6.000.000,00 €).

4. Asimismo, aprobación de expedientes de contratación y adjudicación de contratos plurianuales, cualquiera que sea su importe o naturaleza, siempre que su duración no sea superior a cuatro (4) años y el importe acumulado de las respectivas anualidades no rebase el importe de SEIS MILLONES DE EUROS (6.000.000,00 €).

5. La delegación comprende la aprobación de los pliegos de cláusulas administrativas particulares y, en su caso, de prescripciones técnicas, la autorización del gasto, inicio del procedimiento de licitación, adjudicación del contrato, revisión de precios, y en general, la resolución de cuantas incidencias surjan en la ejecución de los contratos. Así mismo, se extiende al ejercicio de cuantas facultades se atribuyen al órgano de contratación por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, singularmente, el ejercicio de las prerrogativas de la Administración sobre interpretación, modificación y resolución, previo, en todo caso, el informe de la Secretaria General.

6. Aprobación de los expedientes de concesión de servicios y adjudicar su prestación, cuando su cuantía no exceda del 10% de los ingresos por operaciones corrientes del Presupuesto General del Ayuntamiento, ni de SEIS MILLONES DE EUROS (6.000.000,00 €).

7. Enajenación de bienes, inmuebles o muebles, y derechos cuando su valor exceda de trescientos mil (300.000) euros y no exceda del 10% de los ingresos por operaciones corrientes del Presupuesto General del Ayuntamiento ni de TRES MILLONES DE EUROS (3.000.000,00 €), siempre que, tratándose de bienes inmuebles, o de muebles declarados de valor histórico artístico, aquella estuviese prevista en éste.

8. Adquisición de toda clase de bienes y derechos, cuando su precio o valor sea superior a trescientos mil (300.000) euros y, no exceda del 10% de los ingresos por operaciones corrientes del Presupuesto General del Ayuntamiento, ni de TRES MILLONES DE EUROS (3.000.000,00 €).

9. El ejercicio de la facultad de constitución, modificación o extinción de derechos reales sobre bienes inmuebles o muebles, de naturaleza patrimonial, en garantía del cumplimiento de toda clase de obligaciones, siempre que, el valor del bien gravado exceda de 60.000 euros, todo ello en los términos establecidos en la legislación patrimonial o reguladora de las Haciendas Locales, en lo que resultare de aplicación.

10. Resolución de los procedimientos dimanantes del ejercicio de acciones de responsabilidad patrimonial, en reclamación de indemnización por los daños y perjuicios causados como consecuencia del funcionamiento de los servicios públicos, cualquiera que sea su causa o el servicio determinante de aquella cuando su cuantía exceda de TREINTA MIL EUROS (30.000 €).

11. El concierto de toda clase de operaciones de crédito, a largo plazo, excluidas las destinadas a financiar nuevos o mayores gastos corrientes, urgentes y

necesarios, previstas en el art.º 158.5 de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, cuando su importe acumulado no exceda del diez (10) por ciento de los recursos ordinarios del Presupuesto, y estén previstas en el Presupuesto.

12. El concierto de créditos a corto plazo, cuando el importe acumulado de las operaciones vivas de esta naturaleza, incluida la nueva, no supere el quince (15) por ciento de los recursos corrientes liquidados en el ejercicio anterior.

13. Aprobación de los proyectos de obra y servicios cuando de acuerdo con este Decreto sea competente para su contratación.

CUARTO: Delegar en el Teniente de Alcalde Delegado del ÁREA DE PROMOCIÓN DE LA CIUDAD, TURISMO, CULTURA Y FIESTAS, en el ámbito material que constituye su esfera de atribuciones, el ejercicio de las facultades y potestades que se expresan:

En materia de salud:

14. Autorización para la exhumación de restos cadavéricos.

15. Concesión de licencia por tenencia de perros peligrosos.

QUINTO: Delegar en la Teniente de Alcalde Delegada del ÁREA DE ECONOMÍA Y HACIENDA, la facultad de dirigir, inspeccionar e impulsar los servicios económicos del Ayuntamiento, que comprenden los de Intervención, Gestión Tributaria e Inspección Fiscal, Tesorería, Recaudación, Contratación, así como la preparación de los asuntos que hayan de someterse a la consideración del Señor Alcalde-Presidente; y en el ámbito material que constituye su esfera de atribuciones, el ejercicio de las facultades y potestades que se expresan:

En materia de gestión presupuestaria:

16. La incoación, instrucción y resolución de los expedientes de generación, modificación y transferencia de créditos en el Presupuesto General.

17. Reconocimiento de toda clase de obligaciones derivadas de relaciones contractuales, con independencia de quién fuere el órgano de contratación.

18. Autorización y disposición de toda clase de gastos excepto aquellos que deriven de la ejecución de las competencias y atribuciones de la Junta de Gobierno Local.

19. Autorización de libramientos a justificar cualquiera que sea su importe, y aprobación de la cuenta justificativa de los mismos.

20. Reconocimiento y liquidación de toda clase de obligaciones derivadas de compromisos de gastos legalmente adquiridos y la invalidación de las obligaciones devengadas en el ejercicio presupuestario cuando existe crédito.

21. Aprobación de los expedientes de compensación de deudas.

22. Ordenación de pagos.

23. Elaboración y aprobación del Plan de Disposición de Fondos de la Tesorería, con periodicidad anual, a la que deberá ajustarse la expedición de órdenes de pago, dando prioridad absoluta del pago de los intereses y el capital de la deuda pública, al pago de las obligaciones de personal y de las contraídas en ejercicios anteriores.

24. Aprobación de la Liquidación del Presupuesto.

25. Rendición de la Cuenta General del Ayuntamiento.

26. Aprobación de las cuentas de recaudación.

27. Apertura y contratación de todo tipo de cuentas en entidades de crédito y ahorro, así como su cancelación.

28. Autorización de cajas de efectivo en el Ayuntamiento.

En materia tributaria:

29. Aprobación de Padrones y, en su caso, Listas cobratorias de toda clase de tributos y precios públicos.

30. Aprobación de liquidaciones por Prestaciones Patrimoniales de carácter público tributarias, en vía de gestión o inspección, y de precios públicos así como la inclusión, exclusión o variación de elementos tributarios, en las Matrículas o Padrones correspondientes.

31. Concesión y denegación de exenciones y bonificaciones fiscales, de acuerdo con lo establecido en las leyes.

32. Aprobación de expedientes de devolución de ingresos indebidos.

33. Aplazamiento, con o sin fraccionamiento, de deudas tributarias o derivadas de prestaciones patrimoniales de carácter público, incluidas las deudas dimanantes de la imposición de sanciones pecuniarias, salvo las urbanísticas, ya se encuentren en período voluntario de pago o en ejecutiva.

34. Rectificaciones de errores materiales, aritméticos o de hecho padecidos al tiempo de practicar liquidaciones tributarias o de precios públicos.

35. Resolución de toda clase de reclamaciones o recursos que se formulen contra los actos de aplicación y efectividad de los tributos y sanciones tributarias, lo que incluye la resolución de las solicitudes de suspensión de la ejecución de aquellos, con o sin prestación de garantía o fianza.

36. Resolución de los expedientes de cancelación o devolución de toda clase de garantías y fianzas constituidas por los contribuyentes.

37. Incoación de los procedimientos de nulidad de pleno derecho y revisión de los actos dictados en vía de gestión tributaria.

38. Aprobación del Plan de la Inspección Tributaria.

39. Iniciación y resolución de los expedientes tramitados por la comisión de infracciones de naturaleza tributaria.

40. Aprobación de los modelos de Actas de Inspección.

41. Resolución de expedientes de declaración de prescripción de deudas tributarias, bajas por NIF erróneo, fallidos.

En materia de contratación:

42. La contratación de toda clase y naturaleza, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a. No tengan la naturaleza de gasto plurianual, conforme a lo dispuesto en las normas presupuestarias.

b. Su presupuesto general de contrata o precio no exceda de trescientos mil (300.000) euros para los de obras, suministros, en sus diversas modalidades y tipos, servicios, asistencias, de naturaleza administrativa especial y privada.

43. Comprende la aprobación, en su caso, de los proyectos de obra, de los pliegos de condiciones económico-administrativas particulares y de prescripciones técnicas, la autorización del gasto, la autorización del procedimiento de adjudicación en cualquiera de las formas previstas legalmente, y la adjudicación y formalización del contrato en documento administrativo o instrumento público cuando resultare procedente, acordando, en su caso, la revisión de sus precios.

44. La delegación se extiende al ejercicio de las facultades o prerrogativas de la Administración en Orden a la interpretación, modificación y resolución de los contratos en los términos, con el alcance y siguiendo el procedimiento establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, y el R.D. 1098/2001, de 12 de octubre, previo, en todo caso, informe de la Secretaría General y, en general a la resolución de toda clase de incidencias surgidas con ocasión de la ejecución de aquellos.

45. La instrucción y resolución de los procedimientos administrativos de devolución y cancelación de toda clase de garantías y fianzas constituidas para resolver de las obligaciones contractuales y extracontractuales.

46. El reconocimiento y liquidación de las obligaciones dimanantes de toda clase de contratos, cuya competencia corresponda a la Junta de Gobierno Local.

En materia de técnicas de información y comunicación:

47. Adquisición y mantenimiento del material hardware: ordenadores, impresoras, centralitas telefónicas, fax, fotocopiadoras, etc.

48. Instalación y mantenimiento de los terminales de fax y fotocopiadoras, así como de las redes de datos y de telefonía fija de los edificios municipales; instalación y mantenimiento de las aplicaciones en los ordenadores municipales.

49. Asistencia y formación a los usuarios en el manejo de los equipos informáticos municipales y de los aplicativos de gestión municipal.

SEXTO: Delegar en la Teniente de Alcalde delegada del ÁREA DE DESARROLLO DE FOMENTO ECONÓMICO, EMPLEO, FORMACIÓN, COMERCIO Y EMPRENDIMIENTO, el ejercicio de las facultades y potestades que se expresan:

En materia de fomento de empresas:

50. Relaciones con industrias y empresas, viveros de empresa, oficina del joven emprendedor, plan de comercio.

En materia de formación y empleo:

51. Ayudas a la búsqueda de empleo, programas mixtos de formación y empleo con otras administraciones, escuelas taller y talleres de empleo, cursos de formación profesional ocupacional y convenios para la formación de empleo.

SÉPTIMO: Delegar en la Teniente de Alcalde Delegada del ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL, en el ámbito material que constituye su esfera de atribuciones, el ejercicio de las facultades y potestades que se expresan:

En materia de Servicios Sociales:

52. En relación con otras Administraciones Públicas: Solicitud, tramitación, ejecución, justificación o liquidación de programas, proyectos y actuaciones subvencionadas por otras Administraciones.

53. En relación con la Administración Local: La solicitud de subvenciones, ayudas económicas, convenios, como la tramitación de los documentos y certificados precisos, y resolución de las mismas.

OCTAVO: Delegar en la Teniente de Alcalde Delegada del ÁREA DE DESARROLLO DE LA CIUDAD, URBANISMO, INFRAESTRUCTURAS Y LIMPIEZA VIARIA, en el ámbito material que constituye su esfera de atribuciones, el ejercicio de las facultades y potestades que se expresan:

En materia de urbanismo:

54. Incoación, instrucción y resolución de procedimientos sancionadores por la comisión de las infracciones contempladas en la Ley 13/99, de 15 de diciembre, de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de Andalucía y Decreto 165/2003, de 17 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Inspección, Control y Régimen Sancionador de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de Andalucía, así como la adopción de medidas cautelares y/o administrativas no sancionadoras de restablecimiento o aseguramiento de la legalidad que procedan de la aplicación de las anteriores normas.

NOVENO: Delegar en el Teniente de Alcalde Delegado del ÁREA DE PRESIDENCIA, RÉGIMEN INTERIOR Y RECURSOS HUMANOS, en el ámbito material que constituye su esfera de atribuciones, el ejercicio de las facultades y potestades que se expresan:

En materia de régimen interior:

55. La formalización de altas, bajas y modificaciones en el Padrón Municipal.

En materia de personal:

56. Aprobación de la Oferta de Empleo Público.

57. Nombramiento, a propuesta de los tribunales o comisiones de selección de funcionarios o contratación de personal laboral fijo.

58. Aprobación de los planes de empleo, la redistribución y reasignación de efectivos, adscripciones provisionales y Comisiones de Servicio.

59. Declaración de Situaciones Administrativas.

60. Concesión de permisos, licencias en sus diversas modalidades y vacaciones del personal.

61. La contratación temporal, en régimen de Derecho Laboral, en todas sus modalidades, así como la suspensión y extinción de los respectivos contratos, excepto la extinción por causa de despido.

62. La autorización para que el personal laboral realice trabajos de categoría superior.

63. La asignación de los complementos de nocturnidad, disponibilidad horaria, especial responsabilidad y régimen de turnos del personal laboral, así como la prestación de horas extraordinarias de los mismos.

64. La atribución temporal de funciones.

65. Asignación individualizada del complemento de productividad y concesión de gratificaciones al personal funcionario.

66. La aprobación de las nóminas.

67. Convocar acciones formativas de personal.

68. La concesión de anticipos reintegrables.

69. El reconocimiento de servicios previos a efectos de trienios.

70. Autorizar el ejercicio del derecho de reunión en la forma establecida en las normas vigentes.

71. Dar posesión y acreditar el cese del personal.

72. El reconocimiento del Grado Personal.

73. La incoación de expedientes disciplinarios, nombramiento de Instructor y Secretario, suspensión provisional como medida preventiva, y resolución de los mismos, salvo aquellos en que proceda la suspensión del servicio de los funcionarios y el despido de personal laboral.

74. La resolución de las reclamaciones previas a la vía jurisdiccional laboral.

75. Expedientes para la cobertura de las contingencias profesionales por accidentes de trabajo.

76. Ejecución de embargos de nómina del personal municipal por requerimientos judiciales.

77. La formalización de conciertos con las Instituciones Universitarias y otros organismos para la realización de prácticas por el alumnado en la Administración Municipal.

78. Todos aquellos actos de administración y gestión ordinaria en materia de personal.

En materia patrimonial:

79. Autorizar la práctica de inscripciones, anotaciones marginales o, en su caso, preventivas, respecto de los bienes municipales susceptibles de inscripción en el Registro de la Propiedad o cualesquiera otros registros públicos.

80. Actualizar, mediante la práctica de las anotaciones o inscripciones procedentes, el Inventario de Bienes del Ayuntamiento.

81. Acordar la segregación, agregación, agrupación, división, constitución de regímenes de propiedad horizontal, de fincas de titularidad municipal.

82. Constitución, modificación o extinción de toda clase de derechos reales sobre bienes inmuebles o muebles, ya sean de uso o, en su caso, en garantía del cumplimiento de toda clase de obligaciones, siempre que, en este último caso, el valor del bien gravado no exceda de 60.000 euros, todo ello en los términos establecidos en la legislación patrimonial o reguladora de las Haciendas Locales, en lo que resultare de aplicación.

83. Instruir y tramitar toda clase de expedientes de investigación, deslinde, recuperación posesoria o desahucio administrativo, respecto de los bienes, inmuebles o muebles, de dominio público o patrimoniales, conforme a lo previsto en la Ley 7/1999, de 29 de septiembre, de Bienes de las Entidades Locales de Andalucía, y Decreto 18/2006, de 24 de enero.

84. Enajenación de bienes, inmuebles o muebles, y derechos cuando su valor no exceda de trescientos mil (300.000) euros ni del 10% de los ingresos por operaciones corrientes del Presupuesto General del Ayuntamiento ni, en todo caso, de ni de TRES MILLONES DE EUROS (3.000.000,00 €), siempre que, tratándose de bienes inmuebles, o de muebles declarados de valor histórico artístico, aquella estuviere prevista en éste.

85. Adquisición de toda clase de bienes y derechos, cuando su precio o valor no sea superior a trescientos mil (300.000) euros y, no exceda del 10% de los ingresos por operaciones corrientes del Presupuesto General del Ayuntamiento, ni de ni de TRES MILLONES DE EUROS (3.000.000,00 €),

86. En general el ejercicio de las facultades atribuidas al Alcalde en esta materia, por las disposiciones legales vigentes, y no haya sido expresamente delegado en la Junta de Gobierno Local o en otros Tenientes de Alcalde.

En materia de responsabilidad patrimonial de la Administración:

87. Instrucción de los procedimientos iniciados, de oficio o a instancia de parte, en ejercicio de acciones de responsabilidad patrimonial de la Administración, en reclamación de indemnización por los daños y perjuicios causados por el funcionamiento de los servicios públicos, cualquiera que sea su causa o el servicio determinante de aquella y su resolución, cuando la cuantía reclamada no exceda de treinta mil (30.000) euros.

DÉCIMO: Delegar en el Teniente de Alcalde Delegado del ÁREA DE MOVILIDAD, SEGURIDAD CIUDADANA Y CALIDAD TECNOLÓGICA, en el ámbito material que constituya su esfera de atribuciones, el ejercicio de las facultades y potestades que se expresan:

En materia de movilidad y tráfico:

88. Expedientes de concesión de transferencia y suspensión de licencias de taxis.

89. Autorización de pruebas deportivas cuando discurran íntegra y exclusivamente por el caso urbano.

90. El cierre de las vías urbanas.

91. Todos aquellos actos de ordenación y control en materia de tráfico que no sean objeto de regulación por Ordenanzas Municipales y se encuentren regulados en el Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial.

92. Incoación y Resolución de los expedientes sancionadores por infracciones de tráfico que se cometan en vías urbanas y no estén expresamente atribuidas a otras administraciones.

En materia de seguridad ciudadana:

93. La potestad sancionadora establecida en el artículo 16 de la Ley 7/2006, de 24 de octubre, sobre potestades administrativas en materia de determinadas actividades de ocio en los espacios abiertos de los municipios de Andalucía.

94. Concesión de licencias por tenencia de armas.

UNDÉCIMO: Delegar en la GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO el otorgamiento y revocación, en su caso, de concesiones y autorizaciones de uso de bienes de dominio público local, excepto la ocupación de la vía pública con puestos de venta ambulante en Plaza de San Roque, Calle Trascuesta, Calzada de la Duquesa Isabel y Parcela del mercadillo. Asimismo, esta delegación incluye la autorización de la ocupación de la parcela patrimonial del Recinto Ferial en días distintos a la Feria de la Manzanilla.

DUODÉCIMO: En general, quedan así mismo delegadas en los Tenientes de Alcalde Delegados de Área, respecto del ámbito material que constituya su esfera de competencias:

95. La incoación e instrucción de toda clase de procedimientos administrativos, cuando su resolución corresponda al Pleno, Junta de Gobierno Local o Alcalde.

96. Las facultades y potestades que deban corresponder al Alcalde por aplicación de lo establecido en el epígrafe s) del punto 1, del art.º 21 de la LBRL, en la redacción dada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre.

DÉCIMO TERCERO: De conformidad con lo establecido en el art.º 115 del ROFRJEL, la delegación que se contiene en este Decreto, comprende el conocimiento, instrucción y, en su caso, resolución de las reclamaciones o recursos de toda índole y naturaleza, excepción hecha del de alzada, que se formulen o interpongan por los interesados en los procedimientos administrativos, contra los actos, definitivos o de trámite, –en los supuestos previstos en las leyes– dictados por los Tenientes de Alcalde en el ejercicio de las facultades que les han sido delegadas.

DÉCIMO CUARTO: La presente resolución surtirá efecto el día de la fecha, sin perjuicio de su íntegra publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, a cuyo efecto se despachará, por la Secretaria General testimonio de la misma, y de su aceptación, en cuanto les afecte, por aquellos a cuyo favor se efectúa alguna delegación de facultades; todo ello conforme a lo dispuesto en los arts. 44.2 y 114 del ROFRJEL».

02/08/2019. LA SECRETARIA GENERAL, Alicia Bernardo Fernández.

Firmado.

Nº 61.296

AYUNTAMIENTO DE SANLUCAR DE BARRAMEDA

Con fecha 31/07/2019 se ha dictado por el Alcalde el decreto 2542, de estructuración administrativa y delegaciones genéricas, que se hace público en cumplimiento del artículo 44.2 Reglamento de Organización Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre:

«En uso de las facultades que me confieren los artículos 21.3 y 23 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local, y los artículos 2, 3, 43, 44, 45, 46.1 y 52 del Reglamento de Organización Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre (BOE n.º 305 de 22.12.1986) (ROFRJEL), respectivamente, y demás disposiciones concordantes, RESUELVO:

PRIMERO: Dejar sin efecto la resolución de esta Alcaldía n.º 2303/2019, de 10 de julio pasado.

SEGUNDO: La Administración Municipal quedará estructurada en siete grandes Áreas, que comprenderán el ejercicio de las competencias municipales en relación con las materias y servicios que se indican:

I. ÁREA DE PROMOCIÓN DE LA CIUDAD, TURISMO, CULTURA Y FIESTAS: Turismo, Cultura y Fiestas, Salud y Consumo.

II. ÁREA DE ECONOMÍA Y HACIENDA: Economía y Hacienda, Contratación, Comunicación.

Queda adscrita a este área la Empresa de Recaudación y Servicios (ERESSAN).

III. ÁREA DE DESARROLLO DE FOMENTO ECONÓMICO, EMPLEO, FORMACIÓN COMERCIO Y EMPRENDIMIENTO: Fomento, Comercio, Formación y Empleo, Especial La Jara.

IV. ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL: Servicios Sociales, Oficina para la Vivienda Digna, Deportes, Participación Ciudadana, Juventud, Educación.

Quedan adscritas a este área la Empresa Municipal de Limpieza de Colegios y Dependencias Municipales (ELICODESA), la Empresa Municipal de Residencia de Mayores (EMUREMASA) y el Patronato Municipal de Deportes.

V. ÁREA DE DESARROLLO DE LA CIUDAD, URBANISMO, INFRAESTRUCTURAS Y LIMPIEZA VIARIA: Urbanismo, Infraestructuras, Igualdad, Limpieza.

Quedan adscritas a este área la Empresa Municipal de Limpieza (EMULISAN) y la Gerencia Municipal de Urbanismo.

VI. ÁREA DE PRESIDENCIA, RÉGIMEN INTERIOR, Y RECURSOS HUMANOS: Personal, Patrimonio, Agricultura y Pesca, Especial Algaida-Bonanza, Medio Ambiente y Playas, Mercados.

VII. ÁREA DE MOVILIDAD, SEGURIDAD CIUDADANA Y CALIDAD TECNOLÓGICA: Nuevas Tecnologías y Oficina de Transparencia, Seguridad Ciudadana, Tráfico y Movilidad.

TERCERO: La Junta de Gobierno Local estará integrada por el Alcalde, que la presidirá y, por los siguientes Concejales:

DON JAVIER JESÚS GÓMEZ PORRÚA
DOÑA INMACULADA MUÑOZ VIDAL
DOÑA ANA SUMARIVA GARCÍA
DOÑA TERESA DE JESÚS RÚA URIBE
DOÑA LUCÍA RODRÍGUEZ GARCÍA
DON DAVID SALAZAR GONZÁLEZ
DON FÉLIX SABIO REDONDO

Se reunirá en sesión ordinaria todos los JUEVES, a las NUEVE HORAS, salvo que fuere inhábil, en cuyo caso lo hará el siguiente día hábil.

CUARTO: Nombrar Tenientes de Alcalde, por el orden que se cita, a los siguientes miembros de la Junta de Gobierno:

PRIMER TENIENTE DE ALCALDE: DON JAVIER JESÚS GÓMEZ PORRÚA

SEGUNDA TENIENTE DE ALCALDE: DOÑA INMACULADA MUÑOZ VIDAL

TERCERA TENIENTE DE ALCALDE: DOÑA ANA SUMARIVA GARCÍA

CUARTA TENIENTE DE ALCALDE: DOÑA TERESA DE JESÚS RÚA URIBE

QUINTA TENIENTE DE ALCALDE: DOÑA LUCÍA RODRÍGUEZ GARCÍA, que asume la Presidencia de la Gerencia Municipal de Urbanismo.

SEXTO TENIENTE DE ALCALDE: DON DAVID SALAZAR GONZÁLEZ

SÉPTIMO TENIENTE DE ALCALDE: DON FÉLIX SABIO REDONDO

QUINTO: Delegar de forma genérica, en los términos del artículo 43.3 del ROFRJEL, la facultad de dirigir los servicios correspondientes a las áreas indicadas, así como la de gestionarlos en general, incluida la facultad de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros y la de supervisar la actuación de los Concejales con delegaciones especiales para cometidos específicos incluidos en el área respectiva, en los Tenientes de Alcalde que se expresan:

ÁREA DE PROMOCIÓN DE LA CIUDAD, TURISMO, CULTURA Y FIESTAS: DON JAVIER JESÚS GÓMEZ PORRÚA

ÁREA DE ECONOMÍA Y HACIENDA: DOÑA INMACULADA MUÑOZ VIDAL

ÁREA DE DESARROLLO DE FOMENTO ECONÓMICO, EMPLEO, FORMACIÓN COMERCIO Y EMPRENDIMIENTO: DOÑA ANA SUMARIVA GARCÍA

ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL: DOÑA TERESA DE JESÚS RÚA URIBE

ÁREA DE DESARROLLO DE LA CIUDAD, URBANISMO, INFRAESTRUCTURAS Y LIMPIEZA VIARIA: DOÑA LUCÍA RODRÍGUEZ GARCÍA

ÁREA DE PRESIDENCIA, RÉGIMEN INTERIOR, Y RECURSOS HUMANOS: DON DAVID SALAZAR GONZÁLEZ

ÁREA DE MOVILIDAD, SEGURIDAD CIUDADANA Y CALIDAD TECNOLÓGICA: DON FÉLIX SABIO REDONDO

SEXTO: Delegar en favor de los concejales que se expresan, la responsabilidad de la dirección y gestión de los servicios indicados, en los términos previstos en el artículo 43.5.b del ROFRJEL, es decir, incluyendo la dirección interna y la gestión de los servicios correspondientes, pero no la facultad de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros.

ÁREA DE PROMOCIÓN DE LA CIUDAD, TURISMO, CULTURA Y FIESTAS

Cultura, Fiestas: Don Manuel Lobato Reinoso

ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL

Deportes, Participación Ciudadana: Don Francisco Javier San Nicolás

Aparicio

Juventud, Educación: Doña Rocío Sumariva Hernández

ÁREA DE DESARROLLO DE LA CIUDAD, URBANISMO, INFRAESTRUCTURAS Y LIMPIEZA VIARIA:

Infraestructuras: Don Juan José Hernández Ponce

ÁREA DE PRESIDENCIA, RÉGIMEN INTERIOR, Y RECURSOS HUMANOS

Mercados: Don Francisco Javier San Nicolás Aparicio

Agricultura y Pesca, Medio Ambiente y Playas: Don Rafael Louzao Guerrero

SÉPTIMO: Al amparo de lo establecido en el art. 43.5.c del ROFRJEL, nombrar a DOÑA ANA SUMARIVA GARCÍA, Delegada especial del barrio de La Jara; y a DON RAFAEL LOUZAO GUERRERO, Delegado especial del barrio de La Algaída-Bonanza.

OCTAVO: La presente resolución surtirá efecto el día de la fecha, sin perjuicio de su íntegra publicación en el boletín Oficial de la Provincia, a cuyo efecto se despachará, por la Secretaría General testimonio de la misma, y de dar conocimiento de ella al Pleno del Ayuntamiento, en la sesión a que se hace referencia en el art. 83 del ROFRJEL y, por último, de su aceptación, en cuanto les afecte, por aquellos a cuyo favor se efectúa alguna delegación de facultades; todo ello conforme a lo dispuesto en los arts. 44.2 y 114.1 del mismo texto legal».

02/08/2019. LA SECRETARÍA GENERAL, Alicia Bernardo Fernández.

Firmado.

Nº 61.304

AYUNTAMIENTO DE TARIFA

EDICTO

APROBACIÓN INICIAL DE LA MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA SUPLEMENTO DE CRÉDITO EXPEDIENTE 2019/08.

El Pleno del Ayuntamiento de Tarifa, en sesión ordinaria celebra el día 23

de julio de 2019 adoptó, entre otros el siguiente acuerdo:

Aprobar inicialmente la modificación del Presupuesto de esta Entidad, mediante expediente de Suplemento de Crédito (expediente 2019/08, en contabilidad 07/2019), que estarán de manifiesto al público en la Intervención de este Ayuntamiento sito en Plaza de Santa María nº 3 y en la dirección web oficial: <https://www.aytotarifa.com/notice-category/area-economica/>, 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 TRLRHL), caso de no presentarse reclamaciones durante el citado plazo, se considerará definitivamente aprobado, y se publicará nuevamente en el B.O.P.

En Tarifa, a 01/08/2019. Fdo.: El Alcalde-Presidente, Francisco Ruiz Giraldez. 02/08/2019. Fdo.: El Secretario General, Antonio Aragón Román

Nº 61.324

AYUNTAMIENTO DE TARIFA

EDICTO

APROBACIÓN INICIAL DE LA MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA

CRÉDITO EXTRAORDINARIO EXPEDIENTE 2019/12.

El Pleno del Ayuntamiento de Tarifa, en sesión ordinaria celebra el día 23 de julio de 2019 adoptó, entre otros el siguiente acuerdo:

Aprobar inicialmente la modificación del Presupuesto de esta Entidad, mediante expediente de Crédito Extraordinario (expediente 2019/12, en contabilidad 11/2019), que estarán de manifiesto al público en la Intervención de este Ayuntamiento sito en Plaza de Santa María nº 3 y en la dirección web oficial: <https://www.aytotarifa.com/notice-category/area-economica/>, 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 TRLRHL), caso de no presentarse reclamaciones durante el citado plazo, se considerará definitivamente aprobado, y se publicará nuevamente en el B.O.P.

En Tarifa, a 01/08/2019. Fdo.: El Alcalde-Presidente, Francisco Ruiz Giraldez. 02/08/2019. Fdo.: El Secretario General, Antonio Aragón Román

Nº 61.327

AYUNTAMIENTO DE TARIFA

EDICTO

APROBACIÓN INICIAL DE LA MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA

TRANSFERENCIA DE CRÉDITO EXPEDIENTE 2019/15.

El Pleno del Ayuntamiento de Tarifa, en sesión ordinaria celebra el día 23 de julio de 2019 adoptó, entre otros el siguiente acuerdo:

Aprobar inicialmente la modificación del Presupuesto de esta Entidad, mediante expediente de Transferencia de Crédito (expediente 2019/15, en contabilidad 14/2019), que estarán de manifiesto al público en la Intervención de este Ayuntamiento sito en Plaza de Santa María nº 3 y en la dirección web oficial: <https://www.aytotarifa.com/notice-category/area-economica/>, 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 TRLRHL), caso de no presentarse reclamaciones durante el citado plazo, se considerará definitivamente aprobado, y se publicará nuevamente en el B.O.P.

En Tarifa, a 01/08/2019. Fdo.: El Alcalde-Presidente, Francisco Ruiz Giraldez. 02/08/2019. Fdo.: El Secretario General, Antonio Aragón Román

Nº 61.328

AYUNTAMIENTO DE TARIFA

EDICTO

APROBACIÓN INICIAL DEL PLAN ECONÓMICO FINANCIERO

EXPEDIENTE 2019/74.

El Pleno del Ayuntamiento de Tarifa, en sesión ordinaria celebra el día 23 de julio de 2019 adoptó, entre otros el siguiente acuerdo:

Aprobar inicialmente el Plan Económico Financiero para el cumplimiento de la estabilidad presupuestaria con motivo de la liquidación del presupuesto municipal de 2018 (expediente 2019/74), que estarán de manifiesto al público en la Intervención de este Ayuntamiento sito en Plaza de Santa María nº 3 y en la dirección web oficial: <https://www.aytotarifa.com/notice-category/area-economica/>, 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 TRLRHL), caso de no presentarse reclamaciones durante el citado plazo, se considerará definitivamente aprobado, y se publicará nuevamente en el B.O.P.

En Tarifa, a 01/08/2019. Fdo.: El Alcalde-Presidente, Francisco Ruiz Giraldez. El Secretario General, Antonio Aragón Román

Nº 61.329

AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION

EDICTO

Se comunica, mediante el presente edicto, que, de conformidad con lo

dispuesto en el artículo 17 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, quedan expuestos, al público y a los interesados a los que se refiere el artículo 18 de la mencionada Ley, el expediente relativo al acuerdo provisional adoptado por este Excmo. Ayuntamiento en sesión Plenaria del 8 de agosto de 2019, sobre la modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles.

El referido expediente se encuentra a disposición de los interesados de lunes a viernes en horario de 8:00 horas a 14:00 horas en el Servicio de Gestión Tributaria de este Ayuntamiento, para que, en el plazo de 30 días hábiles, pueda ser examinado y presentadas las reclamaciones que se estimen oportunas.

En el supuesto de no presentarse reclamaciones, se entenderá definitivamente aprobada la modificación de esta Ordenanza Fiscal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17, apartado 3 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.

En La Línea de la Concepción, 19 de agosto de 2019. El ALCALDE POR SUSTITUCIÓN Decreto 3316/19 de 23 de julio de 2019. Don Helenio Lucas Fernández Parrado. Firmado. **Nº 64.504**

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 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 Nº3 DE JEREZ DE LA FRONTERA, en los autos número 1077/2018 seguidos a instancias de ANA ROSA ROMAN LOPEZ contra BONGO CITY SL y FOGASA sobre Despido Objetivo Individual, se ha acordado citar a BONGO CITY SL como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día 16 DE ENERO DE 2020 ALAS 10:00H, para asistir a los actos de conciliación o juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en AVENIDA ALCALDE ALVARO DOMEQ, Nº 1. 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 BONGO CITY 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 veintiseis de julio de dos mil diecinueve. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. FIRMADO POR JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE.

"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 61.087

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 539/2019 Negociado: TN.I.G.: 1102044420190001580 De: D/Dª. FRANCISCO JOSE GOMEZ GALINDO Abogado: MIGUEL SEGADO SORIANO Contra: D/Dª. CR PROJECT HOME MANAGEMENT, S.L. y LOMOCONS GESTIONES E INVERSIONES, S.L.

D/Dª. JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº3 DE JEREZ DE LA FRONTERA

HACE SABER:

Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 539/2019 se ha acordado citar a CR PROJECT HOME MANAGEMENT, S.L. como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 1 DE OCTUBRE DE 2020, ALAS 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 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 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 CR PROJECT HOME MANAGEMENT, S.L..

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 treinta de julio de dos mil diecinueve. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. FIRMADO POR JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE.

Nº 61.090

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 Nº3 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 695/2018 a instancia de la parte actora D/Dª. SERGIO LARA LARA contra YCE SERVICIOS INTEGRALES DE GAS SL, FOGASA y JULIO RICO MUÑOZ (ADMINISTRADOR CONCURSAL) sobre Despidos/ Ceses en general se ha dictado Sentencia de fecha 10/07/19 que sucintamente dice:
SENTENCIA Nº 258/2019

En Jerez de la Frontera, a nueve de julio de dos mil diecinueve.

Vistos por mí, Dña. MARIA EMMA ORTEGA HERRERO, Magistrada-Juez Titular del Juzgado de lo Social Nº 3 de Jerez de la Frontera, los presentes autos del orden social nº 695/2018 en materia de DESPIDO, en virtud de demanda interpuesta por DON SERGIO LARA LARA, asistido del Letrado Don Juan Manuel Rubio, frente a la empresa YCE SERVICIOS INTEGRALES DE GAS S.L., que no comparece pese a estar citada en legal forma y contra FOGASA, que compareció asistido por la Letrada D.ª Clotilde Cantizani, procede dictar la presente resolución atendidos los siguientes FALLO

Que ESTIMO la demanda formulada por DON SERGIO LARA LARA contra la empresa YCE SERVICIOS INTEGRALES DE GAS S.L., y DECLARO EL DESPIDO IMPROCEDENTE con efectos de 31/05/18, QUEDANDO EXTINGUIDA LA RELACIÓN LABORAL con efectos del día 31/05/2018 al haberse optado por el FOGASA por la indemnización, y CONDENO a la empresas demandada, a indemnizar al actor en la cantidad de 2.849,00 €, condenando asimismo a la empresa demandada a que abone al actor, la cantidad de 2.554,59 € más el 10% de mora respecto de ellos conceptos salariales, sin que proceda el abono de salarios de tramitación, 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 pueden interponer RECURSO DE SUPPLICACIÓN ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, el cual deberá anunciarse ante este Juzgado en el acto de la notificación de esta sentencia, bastando para ello la manifestación en tal sentido de la parte, de su Abogado, Graduado Social colegiado o de su representante en el momento de hacerle la notificación, o dentro de los cinco días siguientes al en que tenga lugar dicha notificación, por escrito o comparecencia.

Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita deberá, deberá acreditar en su caso, al tiempo de anunciar el recurso, haber ingresado en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado nº 4427000065069518 abierta en la entidad BANESTO (haciendo constar en el ingreso el número de procedimiento), la cantidad total objeto de condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista.

De igual modo, deberá acreditar, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado como depósito la cantidad de 300 € en la cuenta bancaria referenciada con indicación igualmente del número de procedimiento.

Para la interposición del recurso la empresa, deberá acreditar haber ingresado en concepto de tasa judicial la cantidad correspondiente, con indicación igualmente del número de procedimiento, todo ello sin perjuicio de las exenciones legalmente previstas para recurrir.

Así por esta mi sentencia, lo acuerdo, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación al demandado YCE SERVICIOS INTEGRALES DE GAS SL 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 veintiseis de julio de dos mil diecinueve. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. FIRMADO POR JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE.

Nº 61.096

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO

D/Dª JOSÉ MANUEL SEOANE SEPÚLVEDA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1013/2018 a instancia de la parte actora D/Dª. ANA ISABEL SANCHEZ QUIROS contra TINFER INVERSIONES MN, S.L. sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado RESOLUCION

de fecha 24/07/2019 del tenor literal siguiente:

FALLO

Estimando la demanda formulada por D^a. ANA ISABEL SÁNCHEZ QUIRÓS frente a la Empresa TINFER INVERSIONES MN, S.L. y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, en reclamación de CANTIDAD, condeno a la Empresa TINFER INVERSIONES MN, S.L. a que abone a la actora la cantidad íntegra de CINCO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y CINCO EUROS Y TRECE CÉNTIMOS (5.255,13€) en concepto de retribuciones no abonadas, más el diez por ciento de los conceptos salariales incluidos en dicha cantidad en concepto de interés de mora salarial, así como la cantidad de CUATROCIENTOS EUROS (400,00€) por las costas devengadas en el presente proceso en las que se encuentran incluidos los honorarios del Graduado Social representante de la actora. .

Condeno al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL a estar y pasar por la presente Resolución, sin perjuicio del cumplimiento de sus obligaciones con los correspondientes límites salariales y legales previstos en el art. 33 del E.T.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoseles saber que contra la presente sentencia cabe interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a su notificación, por comparecencia o por escrito de las partes, su abogado o representante, designando Letrado que habrá de interponerlo, siendo posible el anuncio por la mera manifestación de aquellos al ser notificados. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyo, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que, al anunciar el recurso, deberá depositar la cantidad de trescientos euros (300,00 Euros) en la cuenta de este Juzgado en el Banco Español de Crédito (Grupo Santander), núm. de cuenta 1255-0000-65-1013-18, así como en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar ésta en metálico en la citada cuenta al anunciar el recurso, pudiendo sustituirse por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero al primer requerimiento emitido por entidad de crédito, constando la responsabilidad solidaria del avalista. Así mismo, se advierte que el recurrente si estuviera obligado a ello deberá acompañar justificante de haber realizado la autoliquidación de la Tasa al interponer el Recurso de Suplicación.

Así por esta mi sentencia definitivamente juzgando en esta instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN. Leída y publicada ha sido la anterior Sentencia por SS. el Ilmo. Sr. Magistrado D. Lino Román Pérez, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.

Y para que sirva de notificación al demandado TINFER INVERSIONES MN, 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 30/07/2019. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. FIRMADO POR JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE.

"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 61.107

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3
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 Nº3 DE JEREZ DE LA FRONTERA, en los autos número 57/2019 seguidos a instancias de ANTONIO CORNEJO ROMERO contra TINFER INVERSIONES MN SL (BOP) sobre Despidos/ Ceses en general, se ha acordado citar a TINFER INVERSIONES MN SL (BOP) como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día 10 DE MARZO DE 2020 A LAS 10:00H, para asistir a los actos de conciliación o juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en AVENIDA ALCALDE ALVARO DOMEQ, Nº 1. 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 TINFER INVERSIONES MN SL (BOP) 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 veinticuatro de julio de dos mil diecinueve. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. FIRMADO POR JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE.

"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 61.151

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1
JEREZ DE LA FRONTERA**

EDICTO

D/D^a JOSÉ MANUEL SEOANE SEPÚLVEDA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1005/2018 a instancia de la parte actora D/D^a. ANGEL MORON GRIMALDI contra OBRAS CIVILES DE JEDULA SLU sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado RESOLUCION de fecha 24/07/2019 del tenor literal siguiente:

FALLO

Estimando la demanda formulada por D. ÁNGEL MORON GRIMALDI frente a la Empresa OBRAS CIVILES DE JEDULA, S.L.U.

y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, en reclamación de CANTIDAD, condeno a la Empresa OBRAS CIVILES DE JEDULA, S.L.U. a que abone al actor la cantidad íntegra de CINCO MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y NUEVE EUROS Y TRECE CÉNTIMOS (5.389,13€) en concepto de retribuciones no abonadas, más el diez por ciento de los conceptos salariales incluidos en dicha cantidad en concepto de interés de mora salarial.

Condeno al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL a estar y pasar por la presente Resolución, sin perjuicio del cumplimiento de sus obligaciones con los correspondientes límites salariales y legales previstos en el art. 33 del E.T.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoseles saber que contra la presente sentencia cabe interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a su notificación, por comparecencia o por escrito de las partes, su abogado o representante, designando Letrado que habrá de interponerlo, siendo posible el anuncio por la mera manifestación de aquellos al ser notificados. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyo, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que, al anunciar el recurso, deberá depositar la cantidad de trescientos euros (300,00 Euros) en la cuenta de este Juzgado en el Banco Español de Crédito (Grupo Santander), núm. de cuenta 1255-0000-65-1005-18, así como en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar ésta en metálico en la citada cuenta al anunciar el recurso, pudiendo sustituirse por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero al primer requerimiento emitido por entidad de crédito, constando la responsabilidad solidaria del avalista. Así mismo, se advierte que el recurrente si estuviera obligado a ello deberá acompañar justificante de haber realizado la autoliquidación de la Tasa al interponer el Recurso de Suplicación.

Así por esta mi sentencia definitivamente juzgando en esta instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN. Leída y publicada ha sido la anterior Sentencia por SS. el Ilmo. Sr. Magistrado D. Lino Román Pérez, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.

Y para que sirva de notificación al demandado OBRAS CIVILES DE JEDULA SLU 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 treinta de julio de dos mil diecinueve. 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 61.155

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3
JEREZ DE LA FRONTERA**

EDICTO

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 541/2019 Negociado: MG N.I.G.: 110204420190001584 De: D/D^a. LUIS BRENES SERVAN Abogado: MIGUEL SEGADO SORIANO Contra: D/D^a. LOMOCONS GESTIONES E INVERSIONES SL, CR PROJECT HOME MANAGEMENT SL y FOGASA

D/D^a. JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº3 DE JEREZ DE LA FRONTERA

HACE SABER:

Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número

541/2019 se ha acordado citar a CR PROJECT HOME MANAGEMENT SL como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 01 DE OCTUBRE DE 2020 A LAS 10.30 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 DOMECCQ, Nº 1. 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 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 CR PROJECT HOME MANAGEMENT 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 treinta de julio de dos mil diecinueve. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. FIRMADO POR JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE.

"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 61.163

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 289/2019 Negociado: T.N.I.G.: 1102044420190000828 De: D/Dª. MARIAJESUS CHACON RUIZ Abogado: MIGUEL ANGEL ESTEBAN ROSELLO Contra: D/Dª. SENSEPERFUM, S.L. 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:

Se expide en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 289/2019 se ha acordado citar a SENSEPERFUM, S.L. como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 22 DE SEPTIEMBRE DE 2020, A LAS 10:30 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 DOMECCQ, Nº 1. 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 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 SENSEPERFUM, S.L..

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 treinta de julio de dos mil diecinueve. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. FIRMADO POR JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE.

"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 61.168

VARIOS

CONSORCIO DE TRANSPORTES BAHIA DE CADIZ

ACUERDO DE 30 DE JULIO DE 2019, DEL CONSEJO DE GOBIERNO, POR EL QUE SE APRUEBA LA MODIFICACIÓN DE LOS ESTATUTOS DE LOS CONSORCIOS DE TRANSPORTES METROPOLITANO Y SE ADSCRIBEN LOS CONSORCIOS A LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

ANEXO II

ESTATUTOS DEL CONSORCIO METROPOLITANO DE TRANSPORTES DE LA BAHÍA DE CÁDIZ

TÍTULO I

NATURALEZA, OBJETO Y DOMICILIO

Art. 1.º Constitución.

Los Municipios de Cádiz, Chiclana de la Frontera, El Puerto de Santa María, Jerez de la Frontera, Puerto Real, Rota y San Fernando, Diputación Provincial de Cádiz y la Comunidad Autónoma de Andalucía, conforman el Consorcio Metropolitano de Transportes de la Bahía de Cádiz, al amparo de lo establecido en el Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, la Ley 2/2003, de 12 de mayo, de Ordenación de los Transportes Urbanos y Metropolitanos de Viajeros en Andalucía, la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de Racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y demás normativa de general aplicación.

Art. 2.º Naturaleza.

El Consorcio regulado en estos Estatutos constituye una entidad de Derecho Público de carácter asociativo, adscrito a la Comunidad Autónoma de Andalucía sometida al Derecho Administrativo, dotada de personalidad jurídica independiente de la de sus miembros, patrimonio y tesorería propios, administración autónoma y tan amplia capacidad jurídica como requiera la realización de sus fines. Todas las actuaciones del Consorcio en consecuencia estarán determinadas conforme a la normativa en vigor de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El Consorcio forma parte de la Red de Consorcios de Transporte Metropolitano de Andalucía en virtud del Convenio de Colaboración suscrito entre los Consorcios de Transporte Metropolitano de Andalucía, para la creación del Consejo de Dirección de la Red de Consorcios de Transporte de Andalucía, de 2 de junio de 2010.

Art. 3.º Objeto y ámbito.

El Consorcio se constituye con el objeto de articular la cooperación económica, técnica y administrativa entre las Administraciones consorciadas a fin de ejercer de forma conjunta y coordinada las competencias que les corresponden en materia de creación y gestión de infraestructuras y servicios de transporte, en el ámbito territorial de las entidades consorciadas.

Art. 4.º Competencias y actuaciones.

1. Consorcio Metropolitano de Transportes de la Bahía de Cádiz tiene competencia en las siguientes materias:

- Las que atribuyan expresamente las leyes y los instrumentos de planificación que le sean aplicables.
- La ordenación, gestión incluida licitación, coordinación, control, inspección y sanción, respecto de los servicios, tráficos, infraestructuras e instalaciones que se declaren de interés metropolitano y/o que le hayan atribuido, todo ello en coordinación con la Consejería competente.
- Ordenación, gestión e inspección del servicio de transporte marítimo regular en el interior de la Bahía de Cádiz
- Coordinación y gestión del resto de transportes de viajeros no incluidos en el apartado anterior que se desarrollen en el ámbito de los entes locales que lo integran, en los términos que establezca el Plan Movilidad del ámbito territorial del Consorcio que determine la normativa vigente.
- La Coordinación y gestión del Plan de Movilidad Sostenible de su ámbito territorial.
- El establecimiento del Sistema Marco Tarifario geográfico para la prestación de los servicios en el ámbito territorial del Consorcio.
- Fijar y revisar las tarifas de los servicios en el ámbito territorial del Consorcio, en coordinación con la Consejería competente.
- Promoción de la imagen unificada del sistema de transportes.
- Promoción del Transporte Público y de las políticas que impulsen una movilidad sostenible en su ámbito.
- Fijar las cantidades a recibir por las empresas operadoras de transporte con arreglo a los criterios que se establezcan en el Plan de Movilidad del ámbito territorial del Consorcio que determine la normativa vigente y/o en el sistema marco tarifario geográfico y tarifas que establezca.
- Distribuir las aportaciones o subvenciones recibidas de las distintas Administraciones, de acuerdo con lo previsto en el Plan de Movilidad del ámbito territorial del Consorcio que determine la normativa vigente y/o en el sistema marco tarifario geográfico y las tarifas que establezca y en los Contratos Programa que a estos efectos pudieran suscribirse con las empresas operadoras de transporte, conforme a las competencias que le hayan sido atribuidas por las Administraciones consorciadas.
- Participación y gestión en su caso del desarrollo de contrataciones, actuaciones y proyectos comunes de la Red de Consorcios de Transporte de Andalucía.
- Las que encomienden administraciones mediante convenio interadministrativo dentro del ámbito y objeto del Consorcio.

2. El Consorcio Metropolitano de Transportes para la ejecución de sus competencias podrá desarrollar las siguientes actuaciones:

- Establecer los mecanismos necesarios para llevar a cabo la integración tarifaria de los servicios regulares de transporte público de viajeros en su ámbito, así como el funcionamiento equitativo del Sistema Marco Tarifario geográfico y de las tarifas adoptadas.
- Suscribir los convenios y contratos programa con las empresas operadoras de servicios de transporte público regular de viajeros en su ámbito.
- Canalizar las competencias entre empresas explotadoras derivadas del Sistema Marco Tarifario geográfico y de las tarifas adoptadas
- Establecer normas de contabilidad a las empresas operadoras para el asiento de los ingresos obtenidos por la utilización de los títulos.
- Determinar los criterios para el reparto de ingresos obtenidos y posibles subvenciones.
- Promover y aprobar la creación de los instrumentos de gestión adecuados para llevar a cabo las actuaciones que se acuerden, asegurando la necesaria coordinación de los

mismos, previa aprobación de las Administraciones consorciadas.

- g) Proponer actuaciones de inspección y sanción respecto de los servicios, tráfico, infraestructuras e instalaciones que se declaren de interés metropolitano y/o que le hayan atribuidos, todo ello en coordinación con la Consejería competente.
- h) Concertar con entidades públicas y privadas, conforme a la legislación vigente, las actuaciones y las fórmulas de gestión de los servicios que convinieran al interés público.
- i) Celebrar cuantos contratos o convenios con personas físicas o jurídicas sean precisos para el desarrollo de sus fines.
- j) Percibir los ingresos derivados de las tasas, precios públicos y contribuciones especiales que, en su caso, se establezcan.
- k) Cualesquiera otras que, con sujeción a la legislación vigente, puedan garantizar el cumplimiento de sus fines.

3. El Consorcio, en cumplimiento de los fines que se le asignan, y sin perjuicio de las facultades que legalmente se reservan a las Administraciones consorciadas, podrá realizar toda clase de actos de gestión y disposición: adquirir, enajenar, poseer, reivindicar, permutar, gravar e hipotecar todo tipo de bienes; aceptar legados y donaciones; obligarse y celebrar contratos de cualquier naturaleza; concertar créditos; establecer y explotar obras y servicios; ejercitar acciones y excepciones e interponer recursos de toda clase; todo ello dentro de los límites y con sujeción a los presentes Estatutos y al ordenamiento jurídico vigente.

Art. 5.º Duración.

El Consorcio se constituye por tiempo indefinido, sin perjuicio de lo dispuesto en estos Estatutos sobre su disolución.

Art. 6.º Domicilio.

El Consorcio tiene su sede en el Edificio Glorieta, planta 5ª, Zona Franca, 11010 Cádiz.

El Consejo de Administración fijará su sede y podrá establecer, modificar, o suprimir dependencias, oficinas y delegaciones en cualquier lugar, con el cometido, facultades y modalidades de funcionamiento que el propio Consejo determine.

Art. 7.º Miembros.

1. Como Entidad de Derecho Público de carácter asociativo, el Consorcio lo constituyen las Administraciones que suscribieron el Convenio de creación, y aquellas incorporadas con posterioridad, conforme a los acuerdos pertinentes de integración.

2. Podrán integrarse en el Consorcio nuevos municipios. Asimismo, podrá integrarse la Administración del Estado, directamente o a través de alguna de sus entidades dependientes.

3. En el supuesto del apartado anterior deberá realizarse, previo a la adopción de los acuerdos pertinentes, un estudio técnico y económico-financiero de la repercusión que supondría la incorporación de nuevos miembros.

4. La solicitud de separación de alguna de los entes consorciados obligará a la tramitación del procedimiento y a la adopción de los acuerdos establecidos en el art. 45 sin que este hecho afecte a la coordinación de los servicios urbanos de transportes ni al cumplimiento del Plan de Movilidad Sostenible de la Aglomeración Urbana en la ordenación, planificación y gestión de los servicios de transporte de interés metropolitano.

Art. 8.º Gestión de servicios.

1. Para mejor desarrollo de su objeto el Consorcio podrá concertar con entidades públicas, Corporaciones locales y particulares, los programas y las actuaciones adecuadas al desarrollo de sus objetivos, utilizando las formas y técnicas de cooperación, asociación o gestión de los servicios que se muestren más eficaces para la satisfacción de los intereses públicos, utilizando cualquiera de las formas previstas en el Derecho Administrativo.

2. Para la gestión de los servicios de su competencia, el Consorcio podrá utilizar cualquiera de las formas previstas en el Derecho Administrativo.

Art. 9.º Coordinación interadministrativa.

En el ejercicio de sus funciones, el Consorcio procurará en todo momento la coordinación de sus actuaciones con la Administración General del Estado, la Administración de la Comunidad Autónoma, con las demás Corporaciones locales y otras entidades públicas dependientes o vinculadas a tales Administraciones, a fin de lograr la mayor coherencia de la actuación de las Administraciones Públicas y mejorar la eficiencia de los servicios.

TÍTULO II

ORGANIZACIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO

CAPÍTULO PRIMERO

Organización

Art. 10.º Órganos.

La estructura organizativa del Consorcio la constituyen los siguientes órganos, con la naturaleza que se especifica:

1. Órganos de decisión:

- a) Presidencia del Consorcio.
- b) Vicepresidencias del Consorcio.
- c) Consejo de Administración.
- d) Comité Ejecutivo, en caso de su creación.
- e) Gerencia.

2. Órganos de consulta:

- a) Comisión Técnica.
- b) Comisión de Participación Social

Sección Primera

Presidencia y Vicepresidencias del Consorcio

Art. 11.º Titulares

1. La Presidencia corresponde a quien ostente la titularidad de la Consejería de la Junta de Andalucía competente en materia de movilidad y transportes. Será suplida por el personal integrante de la Junta de Andalucía en el Consejo de Administración

que la Presidencia determine.

2. Corresponde ejercer la Vicepresidencia 1ª a quien represente a la Diputación Provincial de Cádiz en el Consejo de Administración, y la Vicepresidencia 2ª a la persona representante de entre el resto de entidades locales consorciadas por acuerdo mayoritario de éstas en el Consejo de Administración. Podrán designar suplencias con carácter permanente o para cada sesión de los órganos de gobierno.

Art. 12.º Atribuciones de la Presidencia

Le corresponde ejercer las siguientes atribuciones:

- a) Convocar y presidir las reuniones del Consejo de Administración y cualesquiera otros órganos del Consorcio de carácter colegiado que pudieran crearse en función de las necesidades de gestión de éste.
- b) Representar legalmente al Consorcio en los actos, convenios y contratos en que éste intervenga, así como ante toda clase de entidades, personas públicas o privadas, autoridades, juzgados y tribunales, confiando los mandatos y apoderamientos que sean necesarios.
- c) Velar por el exacto cumplimiento de los preceptos de los Estatutos, de los acuerdos adoptados por el Consejo de Administración y, en general, de las normas legales aplicables en cada caso.
- d) Ejercer, en los casos de urgencia, las acciones judiciales y administrativas precisas para la defensa de los derechos del Consorcio, dando cuenta al Consejo de Administración en la primera sesión que se celebre.
- e) Autorizar y disponer los gastos corrientes incluidos en el Presupuesto hasta el límite máximo que se determine en las Bases de Ejecución del Presupuesto en cada ejercicio. Aceptar las subvenciones, dando cuenta al Consejo de Administración.
- f) Reconocer y liquidar obligaciones y ordenar pagos.
- g) Aprobar transferencias de créditos en las cuantías que determine el Consejo de Administración, cuando proceda de acuerdo con el régimen establecido en el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública.
- h) Ordenar la convocatoria de las sesiones del Consejo de Administración, fijar el orden del día, presidirlas y dirigir las deliberaciones.
- i) Inspeccionar los servicios del Consorcio y ejercer la alta jefatura administrativa y de personal.
- j) Además de las enunciadas, asumirá las competencias que no que estén atribuidas a otros órganos por los presentes Estatutos.

Art. 13.º Atribuciones de las Vicepresidencias.

Sustituirán al Presidente o Presidenta, o a su suplente, por su orden en la totalidad de sus funciones en los casos de ausencia, enfermedad o situación que imposibilite a éste para el ejercicio de sus funciones. Asimismo, los Vicepresidentes asumirán las atribuciones de la Presidencia que, con carácter temporal o permanente, les delegue expresamente.

Sección Segunda

Consejo de Administración

Art. 14.º Función y composición.

1. El Consejo de Administración es el órgano colegiado superior que gobierna y dirige el Consorcio y establece las directrices de actuación del mismo, de conformidad con la voluntad común de las entidades consorciadas.

2. El Consejo de Administración estará compuesto por representantes de todas las entidades consorciadas, con arreglo a la siguiente distribución:

- a) 3 representantes de la Comunidad Autónoma de Andalucía, incluido la Presidencia.
- b) La persona titular de la Alcaldía o una persona en representación de cada uno de los Municipios designado por el Alcalde o Alcaldesa, que tendrá que ser concejal o concejala del Municipio.
- c) La Presidencia de la Diputación Provincial de Cádiz o un Diputado o Diputada designado por dicha Presidencia.

Las entidades consorciadas designarán suplentes de sus representantes en el Consejo de Administración con carácter permanente, quienes sustituirán a los titulares en caso de inasistencia. No podrán designarse suplentes para sesiones determinadas de los órganos de gobierno dado el carácter permanente de las suplencias.

3. Actuarán como Presidencia y Vicepresidencias del Consejo de Administración quienes ostenten la Presidencia y Vicepresidencias del Consorcio.

4. Actuará como Secretario o Secretaria quien ostentara la Secretaría General del Consorcio, con voz pero sin voto.

5. Asistirán con voz pero sin voto a las sesiones del Consejo de Administración, el Director o la Directora Gerente del Consorcio, así como las personas o representantes de otras instituciones públicas o privadas que, a juicio de la Presidencia, convenga oír en algún asunto concreto. Podrá convocarse a las sesiones del Consejo de Administración, un representante de la Administración del Estado que actuará con voz pero sin voto.

6. El cargo de consejero o consejera no será retribuido.

Art. 15.º Competencias del Consejo de Administración.

1. Corresponde al Consejo de Administración de acuerdo con lo previsto en el Artículo 4.1 anterior, ejercer las siguientes competencias:

- a) Ejercer el gobierno y la dirección superior de todos los servicios del Consorcio.
- b) Aprobar inicialmente y proponer a las Administraciones consorciadas las modificaciones de los Estatutos del Consorcio y de las aportaciones de sus miembros. En todo caso, cuando la modificación de los Estatutos afecte a las competencias de alguna de las Administraciones consorciadas, será necesaria la conformidad expresa de ésta.
- c) Aprobar la incorporación de nuevos miembros al Consorcio así como la separación, y la fijación de sus aportaciones, estableciendo las condiciones en que deberá llevarse a cabo dicha incorporación y separación.
- d) Aprobar la ampliación de las facultades del Consorcio dentro del objeto definido para el mismo con arreglo al artículo 3 de los presentes Estatutos, previa aprobación

de las Administraciones consorciadas, cuando tengan competencias al respecto sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 44.1 de los presentes Estatutos.

- e) Aprobar la propuesta dirigida a las Administraciones consorciadas para la disolución del Consorcio.
- f) Aprobar la cuenta de liquidación definitiva del Consorcio.
- g) Aprobar la propuesta del Presupuesto anual del Consorcio y los planes y programas que deba elaborar según su normativa de aplicación, así como los planes de ordenación de transportes o creación de infraestructuras.
- h) Aprobar si fuera procedente las cuentas anuales previstas en la legislación vigente.
- i) Aprobar la estructura organizativa de los servicios del Consorcio en razón de las necesidades de la gestión derivadas de los objetivos establecidos para la consecución de los fines del Consorcio.
- j) Contratar y cesar al Director o Directora Gerente, así como determinar las condiciones para la prestación de sus servicios, a propuesta de la Presidencia y de conformidad con la normativa y exigencias que determine la Administración de adscripción y específicamente con los requisitos y limitaciones que se establezcan en las Leyes del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para cada ejercicio, y en cualquier otra norma que resulte de aplicación.
- k) Aprobar la plantilla de personal y la relación de puestos de trabajo, y los procedimientos de provisión de puestos de trabajo de conformidad con la legislación vigente.
- l) Otorgar las concesiones y autorizaciones de utilización privativa o el aprovechamiento especial de los bienes de titularidad pública que tenga adscritos, así como las cesiones de uso de dichos bienes que sean necesarios para la prestación de los servicios públicos que gestione.
- m) Acordar la gestión directa o indirecta de los servicios que ha de prestar, incluida la concesión de los mismos.
- n) Aprobar los contratos-programa con las empresas prestadoras de servicios de transporte de personas y cuantos Convenios sean precisos para el cumplimiento de sus fines.
- o) Actuar como órgano de contratación en los supuestos que se determinan en el art. 30.
- p) Autorizar y disponer gastos y pagos dentro de los límites presupuestarios determinados en las Bases de Ejecución del Presupuesto anual.
- q) Aprobar los reglamentos de funcionamiento de los diferentes servicios del Consorcio.
- r) Proponer el establecimiento de tasas, precios públicos y contribuciones especiales.
- s) Aprobación, modificación o revisión del Sistema Marco Tarifario geográfico así como las tarifas aplicables y las de aquellos cuya gestión se encomiende al Consorcio o se gestione indirectamente por el mismo.
- t) Fijar, modificar y revisar las tarifas de los servicios públicos gestionados indirectamente.
- u) Recibir, hacerse cargo y administrar, con las limitaciones que la legislación vigente establezca, los bienes del Consorcio, así como los procedentes de legados o donaciones.
- v) Adquirir y enajenar toda clase de bienes muebles e inmuebles con los requisitos y autorizaciones previas que se determinan en la normativa patrimonial de la Administración a la que se adscribe el Consorcio.
- w) Aprobar el ejercicio de toda clase de acciones administrativas y judiciales.
- x) Fijar el domicilio social así como establecer, modificar, o suprimir dependencias, oficinas y delegaciones.

2. Para mayor agilidad en la gestión, el Consejo de Administración podrá crear en su seno un Comité Ejecutivo, al que podrá delegar, de entre las que tiene atribuidas, las facultades que determine, debiendo concretar en el acuerdo de creación su composición y régimen de organización y funcionamiento.

3. El Consejo de Administración podrá conferir apoderamientos especiales y para casos concretos, sin limitación de personas.

Sección Tercera
Gerencia del Consorcio

Art. 16.º Director o Directora Gerente.

1. Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Presidencia y de conformidad con la normativa y exigencias que determine la normativa de la Administración de adscripción, contratar y cesar al Director o Directora Gerente del Consorcio así como aprobar el contrato de trabajo de alta dirección que especificará el régimen jurídico al que queda sometido.

2. El cargo de Director o Directora Gerente del Consorcio como personal directivo profesional deberá recaer sobre persona técnicamente cualificada, debiendo observarse en su selección lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público con los requisitos y méritos que la Presidencia determine en la convocatoria respectiva.

3. La retribución del Director o Directora Gerente del Consorcio será establecida por el Consejo de Administración al aprobar el contrato de trabajo correspondiente, diferenciándose las retribuciones básicas y las complementarias, con los requisitos y limitaciones que se establezcan en las Leyes del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para cada ejercicio o en cualesquiera otras normas que resulten de aplicación.

4. El cargo de Director o Directora Gerente no podrá recaer en ninguna persona integrante de los órganos del Consorcio.

5. Si recayera en funcionario o funcionaria o personal laboral de cualquier Administración Pública, quedará en la situación administrativa que proceda conforme a la normativa aplicable.

Art. 17.º Funciones y atribuciones.

1. El Director o Directora Gerente dirige la gestión y administración del Consorcio sobre la base de las directrices establecidas por el Consejo de Administración y por su Presidencia en ejecución de aquellas.

2. Corresponde al Director o Directora Gerente ejercer las siguientes atribuciones:

a) Elaborar la propuesta de estructura organizativa del Consorcio, de conformidad con las necesidades que se deriven de los objetivos establecidos por el Consejo de

Administración y la Presidencia del mismo.

b) Elaborar las propuestas de Plantilla del Consorcio, la relación de puestos de trabajo, las bases de provisión de los puestos de trabajo y las que le sean delegadas por la Presidencia en materia de personal.

c) Elaborar la propuesta de Reglamento de funcionamiento de los servicios del Consorcio.

d) Elaborar, previa negociación con la representación de los trabajadores y trabajadoras, los documentos que sirvan de base para establecer las condiciones de trabajo mediante acuerdos y convenios colectivos, de conformidad con lo que establezcan las leyes presupuestarias para cada año, así como lo prevenido en la legislación administrativa y laboral aplicable debiendo someterse a aprobación del Consejo de Administración.

e) Elaborar el proyecto de Presupuesto anual del Consorcio, de acuerdo con las instrucciones recibidas por la Administración a la que se adscribe el mismo.

f) Elaborar, de acuerdo con las instrucciones recibidas de la Administración a la que se adscribe el Consorcio, los planes y programas que deba elaborar según su normativa de aplicación.

g) Formular propuestas de acuerdos al Consejo de Administración y de resoluciones a la Presidencia en relación a las funciones atribuidas.

h) Organizar y dirigir al personal de los diferentes servicios y unidades del Consorcio.

i) Velar por el cumplimiento de las normas legales aplicables en cada caso a la actividad del Consorcio.

j) Autorizar aquellos pagos y cobros que se encuentren dentro de su ámbito competencial según las Bases de ejecución del Presupuesto de cada ejercicio.

k) Representar al Consorcio ante entidades públicas y privadas a los exclusivos efectos de dar curso a la tramitación administrativa ordinaria, estando facultado para la realización de envíos y retirada de correspondencia y mensajería, para solicitar inscripciones ante registros públicos y privados, para obtener y retirar documentos, certificados y autorizaciones, así como:

1. Tramitar expedientes, presentar, obtener y retirar documentos, certificados, autorizaciones, licencias, etc.

2. Resolver los expedientes tramitados por cambio de paradas, horarios, solicitudes de información al amparo de la legislación en materia de transparencia pública y de atención a las personas usuarias que no resulten competencia de la Administración de consumo o de transportes, así como de cuantos otros asuntos no atribuidos a otros órganos del Consorcio.

3. Autorizar el pago de contribuciones e impuestos dentro de los límites fijados en el epígrafe k) del apartado 2 del presente artículo.

4. Solicitar liquidaciones, reclamar contra valoraciones, liquidaciones, repartos, multas, exacciones, arbitrios e impuestos de toda clase, por delegación de la Presidencia.

m) Adquirir primeras materias, maquinaria, productos o mercancías, fijando sus precios, condiciones y forma de pago, siempre dentro de los límites fijados en las Bases de Ejecución del Presupuesto.

n) Celebrar, prorrogar, renovar, denunciar y rescindir contratos mercantiles, civiles y administrativos (obras, suministros, servicios, mandato, seguros, transportes, depósito, comisión y otros) de acuerdo con las Bases de Ejecución del Presupuesto y las decisiones del Consejo de Administración o de la Presidencia en materia de inversión.

o) Con el Banco de España, con cualquier otro banco oficial o privado, o Caja de Ahorros y con particulares, asistido de la Intervención y Tesorería, siempre dentro de los límites fijados en las Bases de Ejecución Presupuestaria:

1) Abrir y disponer de cuentas corrientes, firmando recibos y cheques hasta el valor fijado en las Bases de Ejecución Presupuestaria, siendo necesaria para valores superiores la firma conjunta de la Presidencia del Consorcio y de las personas o Administración que ejerzan las funciones de intervención y tesorería en el Consorcio.

2) Autorizar la constitución y retirada de depósitos en metálicos, en efectos o en valores, cobrando los dividendos e incluso el capital de los que resulten amortizados.

3) Transferir créditos no endosables.

4) Rendir, exigir y aprobar cuentas, firmando ajustes, finiquitos y cartas de pago; pedir extractos y dar conformidad a los saldos.

5) Autorizar el cobro y pago de cantidades en metálico o en especie y hacer ofrecimiento, consignaciones y compensaciones.

p) Elaborar la propuesta de Memoria de gestión económica y del balance de actividad anual.

q) Todas aquellas atribuciones que le confieran o deleguen el Consejo de Administración o su Presidencia.

Sección Cuarta

Órganos de consulta: Comisión Técnica y Comisión de Participación Social
Art. 18.º Funciones de la Comisión Técnica y de la Comisión de Participación Social.

Para la colaboración y consulta en cuestiones de carácter técnico y económico se constituirán en el seno de la Gerencia las siguientes Comisiones:

- Comisión Técnica.

- Comisión de Participación Social.

Estas Comisiones actuarán como órganos consultivos correspondiéndoles las siguientes atribuciones:

a) Informar los planes de transporte/planes de movilidad sostenible e infraestructuras que se sometan a la consideración del Consorcio.

b) Informar las propuestas de marco tarifario geográfico y de establecimiento y revisión de tarifas.

c) Informar los convenios y contratos-programa que vayan a suscribirse.

d) Informar los planes anuales de actuación, presupuestos y rendición de cuentas del Consorcio.

e) Informar previamente de las medidas que la Gerencia vaya a someter como propuestas de la Gerencia al Consejo de Administración en relación con la aplicación de los planes de transportes/planes de movilidad sostenible y la efectividad de las decisiones del Consorcio.

f) Emitir su informe sobre cualesquiera otras materias que le someta la Gerencia.

Art. 19.º Composición de la Comisión Técnica y de la Comisión de Participación Social.

El número, composición y régimen de funcionamiento de esta Comisión Técnica y de Participación Social se determinará en acuerdo adoptado para su creación por el Consejo de Administración, a propuesta del Director Gerente y previo informe favorable, en su caso, del Comité Ejecutivo, y recogerán al menos la siguiente composición:

- Comisión Técnica: Participarán empresas operadoras y organizaciones sindicales más representativas, designados por el Consejo de Administración a propuesta de las organizaciones o Administraciones que representen.

- Comisión de Participación Social: Participarán asociaciones de consumidores y usuarios, entidades vecinales, entidades representativas de las personas con discapacidad, de ciclistas, de peatones y de conservación del medio ambiente y aquellas otras entidades o instituciones representativas que el Consejo de Administración determine.

Sección Quinta.

Otros órganos y medios personales

Art. 20.º Secretaría General y de la Tesorería

1. Con el fin de asegurar una correcta gestión jurídico-administrativa y económico financiera, el Consorcio contará con una Secretaría General, correspondiéndole las funciones de asistencia y asesoramiento a los órganos del Consorcio así como las previstas para los Secretarios o Secretarías de órganos colegiados en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común. Existirá además un Tesorero o Tesorera, cuyas funciones serán conformes al Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía.

2. Los puestos de Secretaría y Tesorería del Consorcio podrán ser desempeñados por personal propio o por personal adscrito procedente de las Administraciones consorciadas y conforme al régimen de personal de la Administración de la Junta de Andalucía en tanto que administración de adscripción.

Art. 21.º Personal.

1. Las nuevas necesidades de personal del Consorcio así como la provisión de las vacantes que se vayan produciendo, se realizarán de conformidad con lo dispuesto a tal efecto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y de la normativa vigente de la Administración Pública de adscripción.

2. Para el personal propio y el procedente de alguna de las administraciones consorciadas, sus retribuciones en ningún caso podrán superar las establecidas para puestos de trabajo equivalentes en la Administración de la Junta de Andalucía, y deberán someterse a los límites y requisitos establecidos en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía de cada ejercicio.

3. Las Administraciones consorciadas, en supuestos excepcionales debidamente motivados, podrán comisionar o adscribir temporalmente personal funcionario o laboral al Consorcio, aplicándole lo que determine al respecto la normativa de la Administración Pública de adscripción.

Art. 22.º Personal directivo.

1.- De conformidad con lo establecido en la normativa vigente, es personal directivo del Consorcio el que ocupa puestos de trabajo determinados como tales en atención a la especial responsabilidad, competencia técnica y relevancia de las tareas asignadas. Su régimen jurídico es el previsto en el artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en la normativa de desarrollo dictada por la Comunidad Autónoma de Andalucía, y estará sujeto al régimen general de incompatibilidades establecido por la normativa sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

2.- Conforme a lo previsto en la normativa vigente, la designación del personal directivo atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.

3.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el personal directivo del Consorcio estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.

4.- Conforme a lo anterior, y sin perjuicio de las facultades reconocidas al Consejo de Administración del Consorcio en el artículo 15.1 i) y k), tendrá la consideración de personal directivo el personal que sea titular de las siguientes áreas directivas:

- Dirección de Servicios Generales
- Dirección Técnica

Este personal directivo actuará con plena dedicación, autonomía y responsabilidad, sólo limitadas por los criterios e instrucciones emanadas de los máximos órganos de gobierno y dirección del Consorcio.

CAPÍTULO SEGUNDO

Funcionamiento y Régimen Jurídico

Sección Primera

Régimen de funcionamiento

Art. 23.º Régimen de sesiones.

1. Las sesiones del Consejo de Administración del Consorcio podrán tener carácter ordinario o extraordinario, tendrán lugar en el domicilio del Consorcio, salvo que expresamente se indique otro, y no tendrán carácter público.

2. Son sesiones ordinarias aquellas cuya periodicidad está preestablecida, fijándose la misma mediante acuerdo del Consejo de Administración adoptado en la

sesión constitutiva de éste, y sin perjuicio de sus posibles modificaciones. En defecto del mismo, se celebrará sesión ordinaria al menos dos veces al año, con motivo de la aprobación de los Presupuestos anuales y de la Memoria de gestión económica y del balance de actividad. Las sesiones ordinarias se convocarán, al menos, con dos días hábiles de antelación.

3. Son sesiones extraordinarias las que se convocan por la Presidencia con tal carácter, a iniciativa propia o de un tercio de las personas miembros del Consejo de Administración. Las sesiones extraordinarias se convocarán, al menos, con dos días hábiles de antelación.

4. Son sesiones extraordinarias de carácter urgente las convocadas por la Presidencia cuando la urgencia del asunto o asuntos a tratar no permitan convocar sesión extraordinaria con la antelación citada en el párrafo anterior. En este caso, como primer punto del Orden del Día, se incluirá la ratificación por el Consejo de Administración de la urgencia de la convocatoria. Si ésta no resultase apreciada por la mayoría legal de las personas miembros del Consejo de Administración, se levantará acto seguido la sesión.

Art. 24.º Convocatoria.

1. Las convocatorias correspondientes a las sesiones ordinarias y extraordinarias del Consejo de Administración del Consorcio, se cursarán de orden de la Presidencia del mismo, irán acompañadas del Orden del Día y señalarán el día y la hora de la primera y segunda convocatorias, debiendo mediar, entre ésta y aquella, un plazo mínimo de media hora.

2. Podrán convocarse sesiones tanto ordinarias como extraordinarias para una misma fecha.

Art. 25.º Quórum.

1. El Consejo de Administración quedará válidamente constituido, en primera convocatoria, cuando concurren al mismo la Presidencia, y el Secretario o Secretaria, o quienes legalmente les sustituyan, y, al menos, la mitad de los miembros del Consejo de Administración con derecho a voto.

2. En segunda convocatoria, quedará válidamente constituido cuando asistan la Presidencia y el Secretario o Secretaria, o quienes legalmente les sustituyan, y además un tercio de los vocales con derecho a voto.

3. El Consejo de Administración podrá reunirse válidamente sin necesidad de previa convocatoria cuando se hallen presentes la totalidad de sus miembros y así lo acuerden expresamente, requiriéndose, asimismo, la presencia del Secretario o Secretaria.

4. En las sesiones ordinarias podrán adoptarse acuerdos sobre asuntos no incluidos en el Orden del Día cuando así lo solicite algún miembro por razones de urgencia, y, se apruebe la urgencia por la mayoría absoluta del número legal de votos del Consejo de Administración.

Art. 26.º Actas.

1. Se llevará a un libro de actas de las sesiones, donde se consignará, en cada acta, el lugar, día y hora en que comience la sesión, los nombres y apellidos de la Presidencia y asistentes, los asuntos sometidos a deliberación, las opiniones emitidas, cuando así lo requiera el interesado, y los acuerdos adoptados, así como el sentido de las votaciones.

2. Las actas serán autorizadas con la firma del Secretario y el Visto Bueno de la Presidencia del órgano colegiado correspondiente.

3. Además del libro de actas del Consejo de Administración, existirá un libro de actas por cada órgano colegiado, así como un libro de resoluciones de la Presidencia y de la Gerencia, cuya responsabilidad en su llevanza corresponderá a la Secretaría General.

Art. 27.º Adopción de acuerdos.

1. El Consejo de Administración adoptará sus acuerdos como regla general por mayoría simple de los presentes del total de votos ponderados, dirimiendo los empates la Presidencia con voto de calidad.

2. Es necesario el voto favorable de la mayoría absoluta del número legal de los votos ponderados para la adopción de acuerdo en las siguientes materias:

- a) Cualquier propuesta de modificación de los Estatutos.
- b) Integración o separación de miembros en el Consorcio y determinación de las condiciones en que debe realizarse.
- c) Ampliación de las facultades del Consorcio dentro del objeto previsto en el artículo 3 de estos Estatutos.
- d) Proponer el establecimiento de tasas o precios públicos, y contribuciones especiales, excluido el establecimiento y la revisión de tarifas de los servicios públicos de transporte, de acuerdo con la legislación vigente.
- e) Propuesta de disolución del Consorcio.
- f) Enajenación de bienes pertenecientes al Consorcio cuando su cuantía exceda del 10% de los recursos ordinarios de su presupuesto anual.
- g) El establecimiento y revisión en su caso del Sistema Marco Tarifario geográfico.
- h) Actualizaciones del voto ponderado, fuera del supuesto general contemplado en el segundo párrafo del apartado 5 de este artículo.
- i) Propuesta de elaboración y de aprobación inicial del Plan de Movilidad correspondiente al ámbito territorial del Consorcio conforme a la legislación vigente.
- j) Propuesta de modificaciones que no supongan la revisión del Movilidad correspondiente al ámbito territorial del Consorcio conforme a la legislación vigente.
- k) Cesión global de activos y pasivos del art. 46.3.

3. La ponderación de votos en el Consejo de Administración se realizará con arreglo al siguiente baremo:

a) Ayuntamientos:	45%
b) Junta de Andalucía:	51%
c) Diputación Provincial:	4%

4. La asignación de votos ponderados correspondiente a los Ayuntamientos se distribuirá atendiendo a su respectiva población de derecho.

5. La modificación de la composición del Consorcio en cuanto a las Administraciones que la integran, implicará la revisión del voto ponderado resultante para cada una de ellas, por acuerdo del Consejo de Administración, sin que ello suponga modificación de estos Estatutos.

Igualmente, el Consejo de Administración, actualizará los votos ponderados, como regla general cada 3 años, de acuerdo con los últimos resultados del Padrón Municipal de habitantes aprobado por el órgano competente.

Todo ello respetando lo establecido en los puntos 3 y 4 anteriores.

Art. 28.º Eficacia de los acuerdos.

Los acuerdos del Consorcio obligan a todas las administraciones consorciadas.

Los acuerdos y resoluciones del Consorcio deben publicarse y notificarse en la forma prevista en la legislación aplicable en la materia, sin perjuicio de darles, en su caso, la máxima difusión a través de los medios de comunicación.

Sección Segunda

Régimen Jurídico

Art. 29.º Actos del Consorcio.

El régimen jurídico de los actos del Consorcio será el establecido con carácter general por las disposiciones que regulan el procedimiento administrativo de las Administraciones Públicas.

Art. 30.º Contratación.

1. El Consorcio podrá contratar obras, servicios y suministros siguiendo los procedimientos establecidos en la legislación vigente de contratos del Sector Público, cuyos preceptos le serán aplicables.

2. El Consejo de Administración será el órgano de contratación respecto de aquellos contratos que por su cuantía o duración, excedan del ámbito competencial asignado a la Presidencia y al Director o Directora Gerente en esta materia. Será igualmente el órgano competente para la concertación de operaciones de crédito a medio y largo plazo, así como de las operaciones de tesorería

Art. 31.º Recursos y reclamaciones.

1. Los actos de todos los órganos del Consorcio agotan la vía administrativa, excepto los dictados por el Director o Directora Gerente en el ejercicio de sus competencias que podrán ser objeto de recurso de alzada ante la Presidencia.

2. La representación y defensa en juicio corresponderá a los profesionales designados por el Consorcio o por aquellos que se determinen mediante Convenio que se suscriba con alguna de las administraciones consorciadas.

Art. 32.º Régimen jurídico.

1. El Consorcio se regirá por lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en la normativa autonómica de desarrollo especialmente en materia económico-presupuestaria, de contabilidad, de control financiero y patrimonial, y en sus estatutos.

2. En lo no previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en la normativa autonómica aplicable, ni en sus Estatutos sobre el régimen del derecho de separación, disolución, liquidación y extinción, se estará a lo previsto en el Código Civil sobre la sociedad civil, salvo el régimen de liquidación, que se someterá a lo dispuesto en el artículo 97 de la citada Ley 40/2015, y en su defecto, el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

3. Para las convocatorias, régimen de sesiones y adopción de acuerdos se estará supletoriamente a lo dispuesto en la legislación de régimen local.

4. Si sobre alguna de las materias tratadas en alguno de los artículos anteriores del presente Título se suscitase alguna duda o problema interpretativo, resolverá la Presidencia, oído el Secretario o Secretaria General.

TÍTULO III

PATRIMONIO Y RÉGIMEN ECONÓMICO-FINANCIERO

CAPÍTULO PRIMERO

Patrimonio

Art. 33.º Patrimonio.

1. El Patrimonio del Consorcio estará constituido por el conjunto de bienes, derechos y acciones que le pertenezcan.

2. Este patrimonio podrá ser incrementado por los bienes y derechos que puedan ser adquiridos por las entidades consorciadas, afectándolos a los fines del Consorcio, y por los adquiridos por el propio Consorcio de cualquier otra persona o entidad pública o privada.

3. Quedarán adscritos a los fines del Consorcio los bienes que se designen por las Administraciones y Entidades consorciadas con arreglo a lo previsto en el Convenio Fundacional y posteriormente los que designen los nuevos miembros en el momento de su adhesión, así como cualesquiera otros que puedan ponerse a disposición del Consorcio con posterioridad.

CAPÍTULO SEGUNDO

Recursos económicos-financieros

Art. 34.º Composición.

1. Los recursos económicos-financieros del Consorcio estarán constituidos por:

a) La aportación inicial de las Administraciones consorciadas en la proporción y las cuantías recogidas en el Convenio Fundacional.

b) Las transferencias y aportaciones anuales realizadas por las Administraciones Públicas con destino a inversiones y explotación del sistema de transportes y a la atención de los gastos corrientes del Consorcio que tendrán la consideración, ambas, de transferencias de financiación.

c) Las aportaciones realizadas por la Junta de Andalucía tendrán la naturaleza de

transferencias de financiación.

d) Las aportaciones de los miembros que se incorporen al Consorcio como miembros de pleno derecho del mismo.

e) Las aportaciones de las empresas operadoras que actúen en el ámbito del Consorcio.

f) El producto de las tasas, precios públicos o contribuciones especiales, que perciba por la prestación de servicios o la realización de actividades que gestione o desarrolle el Consorcio.

g) El rendimiento que pueda obtener de la gestión directa o indirecta de los servicios.

h) Las aportaciones y subvenciones, auxilios y donaciones de otras entidades públicas o privadas y las transmisiones a título gratuito que a su favor hagan los particulares.

i) Las rentas, productos de intereses de los bienes muebles, inmuebles, derechos reales, créditos y demás derechos integrantes del Patrimonio del Consorcio.

j) Cualesquiera otros rendimientos que le corresponda percibir.

2. Los recursos económicos-financieros del Consorcio responderán de las obligaciones y deudas contraídas por el mismo. La liquidación o compensación de pérdidas se efectuará con cargo a las aportaciones de los miembros del Consorcio, en función de los votos ponderados.

3. Las aportaciones anuales de las Administraciones consorciadas a los presupuestos del Consorcio se realizarán conforme a las siguientes reglas:

- La financiación que sea necesaria de los gastos e inversiones, asociados a cada servicio de transporte que se produzcan, serán aportados en exclusiva por la Administración Pública que ha cedido las competencias de cada servicio de transporte, salvo actuaciones de mejoras de servicio, intensificación de servicios, nuevos servicios y/o infraestructuras que se acuerden mediante convenio interadministrativo.

- La financiación que sea necesaria de los gastos e inversiones de estructura, excluidos los señalados en el párrafo anterior, será asumida por las Administraciones consorciadas con idéntico porcentaje al de su participación en los órganos de gobierno.

- La financiación de los gastos e inversiones de proyectos comunes de la Red de Consorcios será financiada en exclusiva por la Junta de Andalucía.

4. Las aportaciones de las Corporaciones Locales que integran el Consorcio se realizarán dentro del ejercicio presupuestario corriente. Una vez finalizado el ejercicio presupuestario sin que éstas se hayan producido, la Junta de Andalucía procederá a la retención de las mismas detrayéndolas de la participación de los tributos del Estado de cada una de las Administraciones locales, incrementado en el interés legal del dinero vigente en el ejercicio transcurrido, para su posterior transferencia al Consorcio de Transportes.

5. No obstante, con anterioridad a la aprobación definitiva del Presupuesto anual, las Corporaciones Locales podrán solicitar realizar las aportaciones que le correspondan en doceavas partes, mediante retenciones realizadas por parte de la Junta de Andalucía de la correspondiente participación en los tributos del Estado a cada una de las Administraciones Locales, y su posterior transferencia al Consorcio.

6. Para el cobro de las aportaciones impagadas de ejercicios vencidos el Director o Directora Gerente comunicará a la Junta de Andalucía la cantidad anual y mensual que deberá retenerse a cada una de los Entes Locales de su correspondiente participación en los tributos del Estado para su posterior transferencia al Consorcio.

Art. 35.º Remanentes.

Los remanentes positivos que produzca el Consorcio, una vez cubiertos los gastos, se destinarán, a través del procedimiento pertinente, a la finalidad que determine el Consejo de Administración, conforme a las disposiciones vigentes.

Art. 36.º Contabilidad.

El régimen contable del Consorcio será el previsto por el Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía con independencia de que el Consejo de Administración pudiera establecer otras formas complementarias para el estudio de rendimiento y productividad.

Art. 37.º Rendición de Cuentas.

La liquidación del Presupuesto y la Cuenta General se realizará en los términos que establezca el Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía y sus normas de desarrollo.

Art. 38.º Depósito de fondos.

Los fondos del Consorcio se someterán en cuanto a su depósito a lo dispuesto en el título IV del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía.

Art. 39.º Exenciones fiscales.

El presente Consorcio tiene la naturaleza jurídica de Entidad de derecho público, promovida y participada por la Comunidad Autónoma de Andalucía, siendo de aplicación las exenciones fiscales previstas en la legislación de haciendas locales para las entidades de tal naturaleza.

CAPÍTULO TERCERO

Presupuesto.

Art. 40.º Elaboración y modificación.

1. El Consorcio dispondrá anualmente de un Presupuesto propio, cuyo proyecto será elaborado por la Gerencia y aprobado por el Consejo de Administración, que formará parte del Presupuesto anual de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2. El régimen de tramitación del Presupuesto, su contenido y modificaciones, así como las demás obligaciones formales procedentes, seguirá la normativa en cada momento vigente en el Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía y conforme a los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, sin perjuicio de la elaboración de la documentación complementaria a que se refiere el art. 27.2 de la Ley 2/2003.

3. El Consorcio tendrá la consideración de interesado, reconociéndosele legitimación para alegar e impugnar los Presupuestos de las Entidades Locales consorciadas, en caso de ausencia o insuficiencia de créditos en éstos en relación con

las aportaciones que cada Entidad Local deba satisfacer al Consorcio de conformidad con su Presupuesto anual.

TÍTULO IV

RÉGIMEN DE CONTROL

Art. 41.º Competencia.

A las Administraciones consorciadas les corresponde, en el ejercicio de sus propias competencias, el control de la gestión desarrollada por el Consorcio en los términos que acuerde el Consejo de Administración.

Art. 42.º Memoria.

1. La Presidencia del Consorcio presentará anualmente, en el primer trimestre del año, al Consejo de Administración la Memoria de Gestión Económica y del Balance de Actividad, así como Balance del Desarrollo de cada uno de los Programas de Actividades.

2. Aprobada la Memoria de la Gestión Económica y el Balance de Actividad por el Consejo de Administración, se remitirán a las Administraciones consorciadas.

Art. 43.º Control interno y externo.

La actividad económico-financiera del Consorcio está sujeta a las actuaciones de control interno ejercidas por la Intervención General de la Junta de Andalucía, según lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, sin perjuicio de las actuaciones de control externo realizadas por la Cámara de Cuentas de Andalucía y el Tribunal de Cuentas.

TÍTULO V

MODIFICACIÓN DE ESTATUTOS, SEPARACION, DISOLUCIÓN Y LIQUIDACION DEL CONSORCIO

Art. 44.º Modificación.

1. Las modificaciones de los Estatutos que afecten a los artículos 3, 4 y 27 precisarán la previa propuesta del Consejo de Administración.

La propuesta se someterá a aprobación inicial por las Entidades Locales consorciadas, se someterá a información pública durante al menos treinta días, tras los cuales se aprobará definitivamente por las entidades locales con resolución de las reclamaciones, en su caso. De no producirse reclamaciones, el acuerdo inicial devendrá definitivo, todo ello sin perjuicio de la aprobación posterior por la Junta de Andalucía.

Se entenderán modificados los estatutos si lo aprueban la mayoría absoluta de las entidades que componen el Consorcio y los estatutos modificados serán vinculantes para todos sus integrantes, aunque no se hubiesen aprobado por alguno de ellos, sin perjuicio del derecho a separación que pudieran ejercer.

2. Las modificaciones que afecten al resto de artículos sólo precisarán la aprobación inicial por el Consejo de Administración, información pública durante al menos treinta días y posterior aprobación definitiva con resolución de las reclamaciones presentadas, en su caso.

De no producirse reclamaciones, el acuerdo inicial devendrá definitivo, sin perjuicio de su comunicación a las Administraciones consorciadas.

3. Toda modificación de los Estatutos deberá publicarse en el BOJA y en el BOP.

Art. 45.º Separación de miembros.

1. La separación unilateral de algún miembro del Consorcio sólo podrá realizarse cuando se encuentre al corriente en el cumplimiento de las obligaciones y compromisos anteriores y garantice el cumplimiento de las obligaciones pendientes y mediante el acuerdo previo del Pleno en el caso de las entidades locales consorciadas.

2. Manifestada la voluntad de separación por la entidad consorciada, la Presidencia convocará Consejo de Administración para que el resto de miembros manifiesten su voluntad sobre el mantenimiento o disolución del Consorcio, siempre que la separación anunciada no impida que sigan permaneciendo en el consorcio, al menos, dos Administraciones. A estos efectos cada entidad local se entiende como una Administración distinta.

3. El acuerdo de continuidad deberá adoptarse por mayoría simple del total de votos ponderados presentes en la sesión.

4. Con el acuerdo de continuidad, el Consejo de Administración designará una Comisión Liquidadora que aprobará la cuota de separación que le corresponda a quien ejercite su derecho de separación, en proporción al importe de sus aportaciones.

5. El acuerdo de separación, que deberá incluir la liquidación aprobada por la Comisión liquidadora, surtirá efectos desde la determinación de la cuota de separación en el supuesto en que ésta resultara positiva, o una vez se haya pagado la deuda si la cuota fuere negativa. En este caso el Consejo podrá determinar un calendario de pagos.

Hasta tanto el ente consorciado no abone íntegramente su deuda con el Consorcio en el ejercicio de su derecho de separación no se considera separado del mismo, pudiendo asistir a las sesiones de los órganos de gobierno con voz pero sin voto.

Art. 46.º Disolución.

1. El Consorcio se disolverá por alguna de las causas siguientes:

a) Por la transformación del Consorcio en otra entidad, por acuerdo del Consejo de Administración, asimismo aprobado por las Administraciones públicas consorciadas.

b) Por el ejercicio del derecho de separación de uno de sus miembros, cuando el resto de los mismos no acuerden su continuidad.

c) Por cualquier otra causa y justificado interés público siempre que lo acuerden las Administraciones Públicas consorciadas.

2. El acuerdo de disolución deberá incluir el nombramiento de una comisión liquidadora. Ésta calculará la cuota de liquidación que corresponda a cada miembro del consorcio y la reversión, en caso de que fuera posible, de las obras e instalaciones

existentes a las entidades consorciadas que las aportaron o pusieron a disposición, debiendo repartirse el haber resultante entre los miembros del Consorcio en proporción al importe de sus aportaciones con destino a inversiones.

3. Las entidades consorciadas podrán acordar, con el quórum del art. 25.2 de los estatutos, la cesión global de activos y pasivos a otra entidad jurídicamente adecuada con la finalidad de mantener la continuidad de la actividad y alcanzar los objetivos del Consorcio.

Art. 47.º Liquidación.

La Comisión liquidadora presentará al Consejo de Administración la cuenta de liquidación. Una vez aprobada se someterá a información pública por quince días hábiles, tras lo cual el Consejo la aprobará definitivamente con la resolución de las alegaciones que en su caso se hubiesen presentado.

La liquidación aprobada por el Consorcio será obligatoria para todas las entidades consorciadas, sin perjuicio de su derecho a recurrirlas conforme al ordenamiento jurídico vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- El Consorcio aplicará la técnica de la retención a las Entidades Locales consorciadas, establecida en el art. 34.4 de los presentes Estatutos, para asegurar el ingreso de las aportaciones pendientes de ejercicios presupuestarios anteriores.

La iniciación por parte de la Comunidad Autónoma de dicho procedimiento de retención a alguno de los entes locales consorciados equivaldrá a no considerarlo como deudor a los efectos de los derechos de separación de cualquier otro ente consorciado.

Segunda.- En el caso de que el Consorcio asumiera efectivamente las funciones de inspección y sanción, éstas deberán ser desempeñadas por funcionarios de carrera.

Tercera.- Tras las elecciones municipales y hasta la constitución de un nuevo Consejo de Administración de conformidad a sus resultados, los miembros de los órganos de gobierno del Consorcio permanecerán en funciones, sin que puedan adoptar acuerdos que exijan mayoría cualificada.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Hasta tanto se acuerde el nombramiento de las personas que vayan a estar a la frente de la Secretaría General y Tesorería, continuarán en sus funciones quienes estuvieran desempeñándolas en la actualidad con el mismo régimen.

Hasta el 1 de enero de 2020, el Consorcio mantendrá el régimen de control interno que se contempla en los Estatutos anteriores.

Segunda.- Se considera personal propio del Consorcio el que estuviese contratado por el mismo a 31 de diciembre de 2014. Este personal propio del Consorcio se regirá por la legislación laboral vigente.

Tercera.- Aquellos procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de los presentes Estatutos relativos a contratación, patrimonio, presupuestos, Cuentas anuales, Convenios, Planes de actuación y demás actos jurídicos, continuarán su tramitación y desarrollo de acuerdo a la normativa local hasta para su finalización y en tanto no se adopten actos expresos para su modificación. De igual modo, el Consorcio continuará desarrollando su sistema de información contable acorde a la normativa local hasta tanto se adopten, en su caso, acuerdos expresos para la modificación.

Cuarta.- Atribución de funciones directivas. Hasta tanto se proceda al nombramiento de las personas titulares de las áreas directivas incluidas en el artículo 22.4 de los Estatutos, una vez efectuado el proceso de selección y designación que legalmente proceda, continuarán en funciones quienes venían desempeñándolas.

Quinta.- Mientras no entre en vigor la modificación del artículo 29 de la Ley 2/2003, de 12 de mayo, introducida por la disposición adicional decimoquinta de la Ley 3/2019, de 22 de julio, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2019, serán de aplicación las reglas sobre adopción de acuerdos y porcentaje de participación de votos de las Administraciones consorciadas previstas en los Estatutos anteriores.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Los presentes Estatutos se publicarán en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Segunda.- Los Estatutos entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Cádiz, 02 de agosto de 2019, LADIRECTORAGERENTE, Fdo.: Concepción Parra Sesé. **Nº 61.172**

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 2019: Anual 115,04 euros.
Semestral 59,82 euros. Trimestral 29,90 euros.

INSERCIÓNES: (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