

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESAS Y TRABAJADORES AUTONOMOS CADIZ

Convenio o Acuerdo: JOSE MARIA AVILA FORNELL, S.L.

Expediente: 11/01/0242/2022

Fecha: 19/01/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JAIME SUAREZ OCAÑA

Código 11002262011992.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa JOSE MARIA AVILA FORNELL S.L., con vigencia desde el 1 de enero 2022 a 31 de diciembre 2024, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 22-12-2021, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 19-08-2022, y subsanado definitivamente el 27 de diciembre de 2022, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo a la empresa JOSE MARIA AVILA FORNELL S.L., 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 19 de enero de 2023. EL DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO. , Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.

III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA JOSE MARIA AVILA FORNELL SL

CAPITULO I: CLAUSULAS GENERALES

ART. 1.- AMBITO FUNCIONAL. -

El presente Convenio regula las relaciones laborales de la Empresa JOSE Mª AVILA FORNELL, S.L., con sus trabajadores dedicada a la venta de toda clase de productos relacionados con la jardinería y los animales; y el personal a su servicio, servicio veterinario, peluquería canina y tienda online.

ART. 2.- AMBITO TERRITORIAL. -

El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo que la empresa mantiene actualmente en la provincia de Cádiz y a aquellos otros que pudieran ser abiertos por la patronal durante la vigencia del mismo en la citada provincia de Cádiz.

ART. 3.- AMBITO PERSONAL. -

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores/as de la Empresa JOSE Mª AVILA FORNELL, S.L., sin distinción de categorías ni actividades dentro de la misma.

ART. 4.- VIGENCIA, DURACIÓN Y PRORROGA. -

La vigencia del presente Convenio será de tres años, entrando en vigor el día 1 de Enero de 2022 y finalizando el 31 de Diciembre de 2024. La repercusión de todos sus efectos se producirá a partir de dicha fecha con independencia de la de registro, depósito correspondiente y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, prorrogándose por años naturales si no se produjera denuncia del mismo por las partes.

ART. 5.- DENUNCIA. -

La denuncia del presente Convenio se formalizará por escrito, presentando la parte denunciante la comunicación con una antelación mínima de dos meses a la terminación de su vigencia, debiendo iniciarse las deliberaciones un mes antes de la finalización de la expresada vigencia.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el Convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores mientras no se negocie un nuevo Convenio.

ART. 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD. -

Constituyendo las condiciones del presente Convenio Colectivo un solo conjunto, la no ratificación de alguna de ellas por la autoridad laboral competente, y en su caso la jurisdicción al, anulará la eficacia de su contenido, no entrando en vigor ninguna de sus cláusulas.

ART. 7.- GARANTIAS "AD PERSONAM". -

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

Para los casos de artículos o conceptos que se hayan eliminado o derogado, los trabajadores que ya lo tuvieran consolidado, se incluirán como complementos ad personam a su favor.

ARTÍCULO 8.-COMISION MIXTA PARITARIA. -

COMOSICION: Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Aplicación y Seguimiento de lo establecido en este Convenio, así como de aquellos que emanen de la Legislación Laboral Vigente.

Dicha Comisión estará compuesta por un miembro de la parte social y uno de la parte empresarial.

COMPETENCIAS: La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio. Todos los trabajadores y la empresa, cuando tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo, deberán dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia, asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes en relación con la problemática laboral de la Empresa. La resolución de la Comisión Mixta tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

Antes de cualquier reclamación judicial por cuestiones de interpretación normativa, deberá haberse sometido dicha cuestión a la comisión paritaria del convenio.

PROCEDIMIENTO DE LA COMISION MIXTA: Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento, la Empresa y trabajadores se dirigirán a la Comisión Mixta por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por mayoría de los miembros de la Comisión. Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días hábiles, después de haber celebrado la reunión, donde se recogerá la información que al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

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

DOMICILIO: El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria se establece en sede de la Empresa José María Ávila Fornell SL, y en consecuencia se establece en c/ Fernando Magallanes 15, 11.130, Chiclana de la Frontera.

CAPITULO II: REGIMEN DE TRABAJO

ART. 9.- JORNADA DE TRABAJO. -

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada de trabajo se establece en 40 horas semanales.

Las partes acuerdan la posibilidad de que la empresa pueda aplicar la distribución irregular de la jornada en los términos legalmente previstos del 10% de la jornada anual.

Así mismo, en caso de necesidad justificada, podrá ampliarse dicho porcentaje hasta el 12% previa comunicación con el delegado de personal.

Al objeto de valorar la jornada del trabajador y la existencia o no de horas extra, el cómputo de valoración será trimestral, de forma que se puedan ir compensando las jornadas.

En caso de que se produzcan excesos de jornada, la empresa podrá compensarlas con descansos o reajustes de turno, en el plazo de los seis meses siguientes

En caso de que se produzcan horas extra, será la empresa la que decida el sistema de compensación en descanso o en dinero

En los casos de contratación a tiempo parcial, las partes acuerdan la posibilidad generalizada de hacer horas complementarias, sin perjuicio de pacto individual con los trabajadores, y que dichas horas complementarias puedan extenderse hasta un máximo del 60% de la jornada, respetando siempre los derechos de jornada máxima, descanso, etc.

4. Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso se podrá fraccionar en más de dos períodos.

5. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente.

6. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial. No obstante, mediante la programación funcional de los centros se podrán establecer jornadas de hasta 12 horas, siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal del personal o, en su defecto, con la propia persona trabajadora, siempre respetando la jornada máxima anual y los descansos diario y semanal que este convenio colectivo establece. Las personas trabajadoras menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo.

TRABAJO A TURNOS. - La empresa trabaja en turnos de mañana y tarde con carácter general, de manera que por razones organizativas se pueda adscribir a los trabajadores a uno u otro turno según la costumbre o la necesidad de cada momento. Los veterinarios, en los casos que estén de guardia si podrán trabajar en turno de noche, tanto de manera presencial como en sistema de disponibilidad.

REGISTRO DE JORNADA

1. El Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 marzo de 2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, ha añadido un nuevo apartado al artículo 34 del estatuto de los trabajadores. Este nuevo apartado recoge la obligatoriedad de las empresas de garantizar el registro diario de jornada de las personas trabajadoras, si bien empuja a la negociación colectiva su instrumentalización, organización y aplicación.

2. La empresa ha negociado y establecido con la representación legal del personal, cómo se organizará y documentará dicho registro, y en concreto:

a) El sistema de registro a utilizar: en papel o digital, que será facilitado por la empresa. Actualmente se utilizan ambos métodos, pudiendo utilizarse uno u otro según la necesidad.

b) Establecer el inicio y finalización de la jornada de cada persona trabajadora.

c) Las partes entienden que todo el tiempo que aparece en el picaje (manual o electrónico) no constituye tiempo efectivo de trabajo. Se considera que aquel control horario que exceda de 44 horas semanales podrá entenderse como horas extraordinarias. Y ello porque se ha comprobado que durante todo el tiempo de picaje las personas trabajadoras no están en todo momento, a plena disposición de la actividad de la empresa.

3. El sistema de registro acordado debe ser objetivo y fiable, debe ser intransferible, se debe registrar el inicio y la finalización de la jornada de forma diaria y debe estar en todo momento en el centro de trabajo a disposición de la empresa, de la propia persona trabajadora, de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo.

4. Una vez finalizado el mes la empresa deberá custodiar los registros de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente y tenerlos a disposición de las propias personas trabajadoras, de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo.

ART. 10.- HORARIO DE TRABAJO. -

El horario de trabajo se establecerá anualmente en el correspondiente cuadro horario, pudiéndose modificar de común acuerdo entre la Empresa y la Representación de los trabajadores, y con respeto a la legalidad vigente.

DESCANSOS

Descanso diario y semanal.

1. La persona trabajadora tendrá derecho a un período de descanso diario ininterrumpido de 12 horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Este descanso podrá tener como excepción el caso de los veterinarios a los que les toque hacer guardia (en disponibilidad desde su casa o con intervenciones). Esta situación será excepcional ya que el personal que hace guardias les toca cada 6-8 semanas. Según sus turnos previstos se ajustará su jornada y/o se compensará económicamente según se dispone en este convenio.

2. La persona trabajadora (salvo guardias) tendrá derecho a un período de descanso semanal de 36 horas.

3. El descanso diario y el semanal no podrán solaparse.

4. El descanso semanal deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana al menos una vez dentro de cada cuatro semanas, excepto para aquel personal con contratos específicos de fin de semana.

5. Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación legal del personal o, en su defecto, con la propia persona trabajadora.

CAPITULO III: REMUNERACIONES

ART. 11.- REMUNERACIONES. -

Las remuneraciones de cada trabajador estarán constituidas por los siguientes conceptos:

Salario según categoría

Complementos del puesto de trabajo

Complementos personales o garantías ad personam.

Pagas Extras.

ART. 12.- COMPLEMENTOS.-

Constituyen los complementos, los siguientes conceptos:

-Antigüedad consolidada.

- Complemento Actividad.

- Complemento de Garantía Personal.

-Complemento de mejora voluntaria o calidad en el trabajo.

ART. 13.- SALARIO. -

Los trabajadores afectados por el presente Convenio serán remunerados por la Empresa con 12 mensualidades de salario según categoría más 2 pagas extraordinarias prorrateadas mensualmente, que en cómputo total sumarán como mínimo las cantidades establecidas en el anexo I.

INCREMENTOS

Los salarios desde 1 de Enero de 2022 al 31 de Diciembre del mismo año, serán los establecidos en la Tabla que recoge el ANEXO I.

Los salarios desde el 1 de Enero del 2023 al 31 de Diciembre del mismo año, se incrementará en el 1 %. Dicha subida se aplicará a la tabla del convenio que se recoge en el Anexo I.

Los salarios de la tabla del anexo I, desde el 1 de Enero del 2024 al 31 de Diciembre del mismo año, se incrementará en 1 %, todos los valores económicos del Convenio. Dicha subida se aplicará a la tabla del convenio que se recoge en el Anexo I.

ART. 14.- ANTIGÜEDAD. -

La Antigüedad queda derogada, pasando las cuantías que cada trabajador percibiera por este concepto a una garantía ad personam para cada trabajador. Dicho complemento individualizado tendrá las subidas que se pacten cada año y se denominará antigüedad consolidada.

ART. 15.- COMPLEMENTO ACTIVIDAD. -

Se mantiene el complemento salarial de ACTIVIDAD, que consiste en una cantidad mensual igual al importe resultante de dividir entre doce, el doble de una mensualidad de haberes, integrado por el salario más la antigüedad consolidada, en cada categoría. El personal adquiere el derecho al citado plus de actividad, una vez totalice cinco años de antigüedad en la Empresa.

ART. 16.- COMPLEMENTO DE GARANTIA PERSONAL. -

Se consignarán en este complemento aquellas condiciones consolidadas por el trabajador que excedan de las condiciones básicas del presente convenio, en la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador. Serán cantidades a título exclusivamente personal. Serán siempre consolidables y tendrán los mismos incrementos que el resto de los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio. Este complemento será compensable y absorbible.

ART. 17.- COMPLEMENTO DE MEJORA VOLUNTARIA O CALIDAD EN EL TRABAJO.

Es aquel que el trabajador percibe en razón de una mejor calidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc. Estos complementos no tendrán en ningún caso carácter consolidable.

ART. 18.- COMPENSACION POR GASTOS. -

La Empresa compensará los gastos de viaje, que se deriven de desayunos, comidas o pernoctación fuera del domicilio habitual, previa justificación del gasto efectuado.

El trabajador deberá facilitar los tickets o facturas de consumo, que le será abonado como suplido.

ART. 19.- KILOMETRAJE. -

Cuando el trabajador cuya actividad por motivos de trabajo exija desplazamientos habituales, tenga que desplazarse fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo y utilice su propio vehículo, percibirá la cantidad de 0,19 euros por kilómetro. O a criterio de la empresa se le facilitará vehículo de empresa y combustible.

CAPITULO IV: ASPECTOS SOCIALES

ART. 20.- LICENCIAS RETRIBUIDAS. -

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el artículo 34.7 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las comunidades autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna comunidad autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora desplazarse fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. 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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

- Se equiparán todos los efectos los matrimonios con las parejas de hecho. Sera necesario aportar justificación del Registro de Parejas de Hecho allí donde lo hubiere o documento oficial que certifique la convivencia de la pareja.

ART. 21.- PERMISOS Y LICENCIAS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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

La mujer embarazada que ocupase un puesto que entrañase peligro para su estado, podrá desempeñar otro puesto en condiciones adecuadas y con los mismos derechos. El posible perjuicio deberá ser acreditado mediante certificación médica extendida al efecto. Si fuese imposible conceder otro puesto de trabajo, se facilitarán a la embarazada todo tipo de comodidades para el desarrollo del mismo.

Si dicho cambio de puesto o función no resultase técnica ni objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el Art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho, si reúne los requisitos legalmente previstos a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad

Social, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad y de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora diaria con la misma finalidad, o bien en jornadas completas continuadas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

ART. 22.- VACACIONES. -

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

1.- Tendrán una duración de 30 días naturales, podrán dividirse en dos periodos de común acuerdo entre Empresa y Trabajador.

2.- Las vacaciones se disfrutarán en la época que de común acuerdo establezcan el trabajador y el empresario.

3.- Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones en razón al tiempo trabajado en dicho año.

ART. 23.- ACCIDENTE Y ENFERMEDAD. -

El personal en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá mientras se encuentre en esta situación la prestación correspondiente más un complemento que alcance hasta la cuantía del salario mensual normal que viniera percibiendo.

ARTº. 24.- AYUDA ESCOLAR. -

Se establece una ayuda para cada trabajador con hijos en edad escolar consistente en 55 euros por hijo, abonables en el mes de Agosto.

ART. 25.- POLIZA DE SEGUROS. -

La Empresa suscribirá una póliza de seguros, con compañía legalmente establecida que cubra a los trabajadores afectados por el presente Convenio, en los siguientes capitales y riesgos.

Muerte por cualquier causa	7000 Euros.
Invalidez permanente absoluta por cualquier causa	10.000 Euros.
Muerte por accidente	14.000Euros.
Muerte por accidente de trafico	19.000 Euros.

Estas cuantías entraran en vigor un mes después de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

ART. 26.- DESCUENTOS. -

Las compras realizadas por el trabajador en los establecimientos de la empresa tendrán los descuentos aplicados según los usos y costumbres de la Empresa.

CAPITULO V: CONTRATACION

ART. 27.- CONTRATACION. -

Se establece una indemnización por la extinción de cualquier contrato temporal, consistente en un día de salario por mes trabajado.

ART. 28.- PERIODO DE PRUEBA. -

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de:

Dos meses para los trabajadores contratados por periodo superior a seis meses.

Un mes para los trabajadores contratados por seis o menos meses.

Durante el periodo de prueba el trabajador gozará de todos sus derechos económicos y laborales. La relación laboral podrá ser resuelta a instancia de cualquiera de las partes durante este periodo sin derecho a indemnización alguna.

El periodo de prueba se computará a los efectos de la antigüedad del trabajador

ARTICULO 29.- Aviso por cese en la empresa.

1. Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de las empresas, y salvo que estén en periodo de prueba, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de las mismas, por escrito duplicado, del que se entregará una copia debidamente sellada, conforme a los siguientes plazos de aviso:

a) Jefes de departamento y veterinarios: 60 días.

b) Resto del personal: 15 días.

2. Las empresas, una vez recibida la comunicación de cese voluntario, y siempre que exista acuerdo entre las partes, podrán prescindir de los servicios de la persona trabajadora antes de la fecha prevista por el mismo para finalizar la relación laboral, abonando el salario correspondiente únicamente hasta el día en que se hayan prestado servicios.

3. El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de avisar con la indicada antelación dará derecho a las empresas a descontar de la liquidación que les corresponda por cese voluntario del contrato el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

ART. 30.-CONDICIONES ESPECIALES VETERINARIOS

Incluimos como anexo 2 aquí el pacto firmado en octubre 2020.

Los veterinarios (supervisado, generalista y director) se registrarán en cuanto a términos económicos (tanto de salario como complementos de carrera...) a lo referido en el convenio veterinario publicado en el BOE el 14/08/2020. Estas categorías quedarían fuera de las subidas pactadas en este convenio.

CAPITULO VI: CUESTIONES SINDICALES

ART. 31.- ACCION SINDICAL. -

Durante la vigencia del presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento, respecto a la acción sindical a desarrollar por los trabajadores.

CAPITULO VII

ART. 32.- SALUD LABORAL. -

Los representantes de los trabajadores, en unión del empresario, deberán velar para que se cumplan todas las disposiciones vigentes en materia de seguridad e

higiene en el trabajo, en favor de la salud de los trabajadores, que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO ART.33.- FALTAS Y SANCIONES

I. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los artículos siguientes.

II. Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

III. Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general. Cuando la empresa tenga constancia de la afiliación de un trabajador al que se imputaran unos hechos que pudieran dar lugar a sanción que exija previamente la audiencia al delegado sindical, dicha audiencia habrá de hacerse al menos con dos días hábiles de antelación a la comunicación al trabajador de la decisión sancionadora.

ART. 34.- FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

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

5. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.

6. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

7. Incumplir la prohibición de comer en presencia de clientes, o en zonas del centro abiertas al público.

ART. 35. FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.

2. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo, o incumplimiento de los procedimientos establecidos. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

3. El incumplimiento de los procedimientos establecidos, especialmente en materia de registro de vacaciones, procedimientos de cajas, dados los perjuicios que ocasionan en la organización de la tienda y a nivel económico.

4. Proporcionar información falsa a la Dirección de la Empresa o a los superiores en relación con las funciones, el servicio y material de la empresa.

5. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

6. Tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

7. Las discusiones con otros empleados en presencia de público o que trascienda a éste.

8. Tolerar a los trabajadores/as subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

9. La no presentación de los partes de baja y sucesivos de confirmación en los plazos establecidos para ello.

10. La publicación o difusión de comentarios vejatorios o contrarios a la dignidad de las personas o derechos fundamentales, o que perjudiquen el buen nombre o imagen de la/s empresa/s, en medios o redes sociales, cuando se identifiquen como empleados de las empresas o utilizando el nombre de la/s sociedad/es. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

11. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

Art. 36.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día en un mes.

2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otro trabajador/a, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador/a en la empresa.

5. Falta notoria de respeto o consideración al público.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada, así como

datos de carácter personal de clientes y/o trabajadores.

8. La competencia desleal, sin expresa autorización de la empresa.

9. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

11. La condena por delito relativos a la protección de la flora, fauna y animales domésticos, aunque fueran cometidos fuera de las dependencias de la empresa.

12. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

14. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

15. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.

16. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador/a o de otros trabajadores/as.

17. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

18. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

19. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.

20. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

ART. 37.- RÉGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio.

ART. 38.- SANCIONES MÁXIMAS

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.º Por faltas leves. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.º Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3.º Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

ART.39.- PRESCRIPCIÓN.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

ART. 40.- CÓDIGO DE CONDUCTA

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quién éste delegue o del trabajador/trabajadora 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.

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.

ART. 41.-PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

La empresa y la representación de los/las trabajadores/as garantizarán que, durante la vigencia del convenio, se respetarán las condiciones de igualdad y no discriminación por cuestión de género, de conformidad con la legislación vigente, la jurisprudencia y las directivas comunitarias. En este sentido, las partes firmantes del presente convenio, se obligan a 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:

- Elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad.

- 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 reducir la brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.

- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación con independencia del tipo de contrato o de jornada.

- Desarrollar, o en su caso mejorar, lo dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico, en especial las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, favoreciendo así los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (especialmente los relativos a maternidad, paternidad y cuidado de personas dependientes), fomentando en lo posible la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación sexista derivada de su ejercicio.

- Desarrollar, o en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, LOMPIVIG, publicada en BOE, el 29 de Diciembre de 2004, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, regulados en dicha ley.

- A la equiparación de las diversas formas de familia: "A los efectos de los derechos reconocidos en este convenio, en especial los relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar, se entenderán equiparadas las unidades de convivencia matrimonial, sean o no del mismo sexo los cónyuges, y las parejas de hecho acreditadas. Asimismo, se entenderán incluidas las familias monoparentales"

PRINCIPIO DE IGUALDAD Y PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

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 reducir la brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

Art 42.-PROTOCOLO ACOSO SEXUAL

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 empresas 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.

Art. 43.-PROTOCOLO DE ACOSO.

Adicionalmente las partes acuerdan un Procedimiento específico para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo

1. Medidas de prevención

Las Empresas y la representación de los trabajadores, llevará a cabo las siguientes medidas de prevención para evitar que surjan casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo:

a) Información y Sensibilización:

Se facilitarán explicaciones para enseñar cómo se puede detectar una situación de acoso e informar sobre los derechos y los recursos con que cuentan los/as trabajadores/as.

b) Formación:

Las Empresas propiciará la formación de los equipos directivos y del personal que tenga algún tipo de competencia en la resolución y asesoramiento en caso de acoso, que le permita familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia. El objetivo principal de dicha formación será el de identificar aquellos factores que contribuyan a crear un entorno laboral exento de acoso y los procedimientos necesarios para tratar dicha cuestión.

La plantilla de las empresas juega un importante papel en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Su actitud es clave para promover un ambiente laboral exento del mismo. Respetar la dignidad de sus compañeros/as, así como velar para que el resto de compañeros/as se comporten de la misma manera, propiciará un entorno saludable que dificultará su aparición.

2. Procedimiento de garantía

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo.

Cualquier trabajador puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente, con base en el derecho a la tutela judicial efectiva.

a) Presentación de denuncias:

Todo trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante la persona competente. La persona competente será designada por la dirección de la empresa y consensuada con la representación legal de los trabajadores. Una vez determinada la persona receptora de las denuncias sea designada, su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo (al que después se aludirá), la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito. Cuando se trate de denuncias verbales, la persona designada valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación. La persona designada deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio. Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la persona designada recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. La persona designada informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciadas, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario vigente en el Convenio Colectivo de aplicación.

No obstante, lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo

de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionados como falta muy grave sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Si la persona designada no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la dirección de la empresa tratará, siempre que las condiciones de empleabilidad y la existencia de vacantes adecuadas así lo permitan, de facilitar el cambio de puesto de trabajo.

b) Procedimiento informal:

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, la persona encargada iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario. Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir. La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes. En este procedimiento informal de solución, la persona encargada se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias. El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema. El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; en principio la asesoría tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas. Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Si la persona víctima de acoso no pudiera por alguna razón presentar esa queja, recurrirá a la representación unitaria de los trabajadores para que sea ésta quien la comunique.

En este caso se realizará de forma verbal mediante entrevista con quien presuntamente acosa, en la que se le comunicará las consecuencias derivadas de la persistencia de su comportamiento o de las represalias que pudiera tener hacia la persona objeto de acoso. Todo esto quedará documentado en un informe para en su caso tomar las medidas pertinentes.

En cualquier caso, se tratará de un procedimiento confidencial tanto en lo que respecta a la persona denunciada como a la denunciante.

c) Procedimiento formal:

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía laboral o a querrelarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La persona designada utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la persona designada, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata y a la representación unitaria de los trabajadores. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Recibo el informe, y una vez recabado el de la representación unitaria de los trabajadores en la empresa en el plazo máximo de tres días laborales, la dirección de la Empresa impondrá al acosador o acosadores la sanción que convencional y legalmente proceda.

Art 44. Derecho supletorio.

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto

en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento y especialmente en el Estatuto de los Trabajadores.

Art 45. CLAUSULA DE DESCUELQUE. -

En materia de inaplicación de las condiciones del convenio se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quién la comunicará a la representación legal o sindical de los trabajadores, o en su ausencia, a la comisión de los trabajadores designados según lo previsto en el art. 41.4 del ET. Dicha solicitud se realizará por escrito, adjuntando toda la documentación necesaria para justificar las causas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) que motivan el descuelgue, en los términos establecidos en el citado artículo 82.3. Igualmente, las empresas deberán comunicar a la Comisión Paritaria su intención de acogerse a esta cláusula.

Con dicha solicitud se iniciará un período de consultas en los términos del citado artículo 41.4 del ET, con una duración máxima de 15 días.

Una vez finalice el periodo de consultas, en caso de que termine con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas del descuelgue. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. Finalizado el periodo de inaplicación, las empresas se obligan a la restitución de todas las condiciones contenidas en el presente Convenio.

Dicho acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y registrado telemáticamente en el Registro de Acuerdos Colectivos (REGCON).

En caso de que el periodo de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada para reunirse y pronunciarse acerca de la procedencia o no del descuelgue.

Para el caso de que la cuestión no hubiera sido sometida a la Comisión Paritaria o habiéndolo sido, esta no hubiera resuelto la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. La resolución que adopte dicho organismo tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I TABLA SALARIAL 2021

	Salario	
	anual	mes
JEF/A DE DEPARTAMENTO	17910	1.492,50
OFICIAL ADMINISTRATIVO	14410	1.200,83
AUXILIAR ADMINISTRATIVO oficina/web	13510	1.125,83
ENCARGADO/A TIENDA	14910	1.242,50
DEPENDIENTE/A	13510	1.125,83
OPERARIO/A DE LOGÍSTICA-REPONEDOR/A	13510	1.125,83
REPARTIDOR/A	13510	1.125,83
COMERCIAL	13510	1.125,83
AUXILIAR VETERINARIO	13510	1.125,83
RECEPCIONISTA CLÍNICA-AUX.ADMITIVO/A	13510	1.125,83
PELUQUERO/A CANINO	13510	1.125,83
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES	13510	1.125,83

Firmas.

Nº 13.001

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA EDICTO

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL EXPEDIENTE 2/2022 DE DEPURACION DE SALDOS POR PRESCRIPCIÓN DE OBLIGACIONES PENDIENTES DE PAGO HASTA EL EJERCICIO 2018 Y ANTERIORES.

Se ha aprobado definitivamente por Decreto del Teniente de Alcalde N.º 7525 de fecha 29/12/2022, el expediente N.º 2/2022 de prescripción de obligaciones pendientes de pago hasta el ejercicio 2018 por un importe de 1.361.269,99 euros.

Doce de enero de dos mil veintitrés, EL TTE. DELEGADO DE HACIENDA. JOAQUÍN GUERRERO BEY. Firmado.

Nº 4.709

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SIERRA DE CADIZ EDICTO

La Junta de la Mancomunidad por acuerdo de 30 de noviembre de 2022 aprobó inicialmente el expediente de la Ordenanza Reguladora de la prestación patrimonial de carácter público no tributario del Servicio de Agua para el ejercicio 2022.

Expuesto al público el expediente por plazo de treinta días en el Tablón de anuncios de esta Mancomunidad y Boletín Oficial de la Provincia n.º 235 de 12 de diciembre de 2022, no se han producido reclamaciones.

Por tanto, y de conformidad con lo determinado en el artículo 17.3 de la ley 39/1988, de 28 de diciembre, en la nueva redacción dada por el artículo 18 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, el acuerdo provisional se entiende definitivamente adoptado, publicándose íntegramente el texto modificado de la Ordenanza como Anexo al presente edicto.

Villamartín, a 26 de enero de 2023. EL PRESIDENTE. Fdo. Carlos Javier García Ramírez.

• Ordenanza Fiscal Reguladora de la Ordenanza Reguladora de la prestación patrimonial de carácter público no tributario del Abastecimiento Domiciliario de Agua Potable. El artículo 5º queda redactado como sigue:

«ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO POR EL SERVICIO DE ABASTECIMIENTO DOMICILIARIO DE AGUA POTABLE. El artículo 5º queda redactado como sigue:

“Artículo 5. Cuota tributaria

La cuota tributaria vendrá determinada por la aplicación de los siguientes conceptos en cada uno de los municipios:

Cuota fija “ABASTECIMIENTO”:

a) Alcalá del Valle, Algar, Algodonales, Benaocaz, El Bosque, El Gastor, Espera, Grazalema, Prado del Rey, Olvera, Puerto Serrano, Setenil de las Bodegas, Torre Alháuquime, Villaluenga del Rosario y Zahara de la Sierra:

4,0284	€/abonado/mes	$(4,0284 * 12) / 365,25 = 0,1334$ €/abonado/día
--------	---------------	---

b) Bornos:

USO DOMESTICO		
2,6781	€/abonado/mes	$(2,6781 * 12) / 365,25 = 0,0880$ €/abonado/día
USO NO DOMESTICO Y VIVIENDAS CON PISCINA		
6,7026	€/abonado/mes	$(6,7026 * 12) / 365,25 = 0,2202$ €/abonado/día

Estos valores estarán sujetos en todo momento al I.V.A. Vigente.

1. Cuota Variable “ABASTECIMIENTO”:

a) Alcalá del Valle, Algodonales, Benaocaz, El Gastor, Espera, Grazalema, Puerto Serrano, Setenil de las Bodegas, Villaluenga del Rosario y Zahara de la Sierra:

USO DOMESTICO E INDUSTRIAL/COMERCIAL	
m3/trimestre	€/m3
Bloque 1 de 0 a 10	0,3078
Bloque 2 de 11 a 30	0,5119
Bloque 3 de 31 a 50	0,7398
Bloque 4 más de 50	1,1383
FAMILIAS NUMEROSAS	
Bloque único	0,3078
ORGANISMOS OFICIALES	
Bloque único	0,5119

Algodonales se facturará de forma bimestral, una vez ajustados los bloques.

b) Olvera y Torre Alháuquime:

USO DOMESTICO E INDUSTRIAL/COMERCIAL	
m3/trimestre	€/m3
Bloque 1 de 0 a 10	0,5508
Bloque 2 de 11 a 30	0,8640
Bloque 3 más de 30	1,2312
FAMILIAS NUMEROSAS	
Bloque único	0,5508
ORGANISMOS OFICIALES	
Bloque único	0,8640

c) El Bosque:

USO DOMESTICO	
m3/trimestre	€/m3
Bloque 1 de 0 a 10	0,3078
Bloque 2 de 11 a 30	0,5119
Bloque 3 de 31 a 50	0,6826
Bloque 4 más de 50	1,0249
FAMILIAS NUMEROSAS	
Bloque único	0,3078
ORGANISMOS OFICIALES	
Bloque único	0,5119
CONSUMO INDUSTRIAL/COMERCIAL	
Bloque único	0,6826

d) Prado del Rey:

CONSUMO DOMESTICO	
m3/trimestre	€/m3
Bloque 1 de 0 a 10	0,3078
Bloque 2 de 11 a 30	0,5119
Bloque 3 de 31 a 50	0,6826
Bloque 4 más de 50	1,0249

FAMILIAS NUMEROSAS	
Bloque único	0,3078
ORGANISMOS OFICIALES	
Bloque único	0,5119
CONSUMO INDUSTRIAL/COMERCIAL	
m3/trimestre	€/m3
Bloque 1 de 0 a 60	0,3413
Bloque 2 más de 60	0,6826

e) Algar:

USO DOMESTICO	
m3/trimestre	€/m3
Bloque 1 de 0 a 15	0,6372
Bloque 2 de 16 a 30	0,8532
Bloque 3 de 31 a 50	0,8856
Bloque 4 más de 50	0,9396
USO DOMESTICO BONIFICADO Y FAMILIAS NUMEROSAS	
m3/trimestre	€/m3
Bloque 1 de 0 a 15	0,4779
Bloque 2 de 16 a 30	0,6399
Bloque 3 de 31 a 50	0,8856
Bloque 4 más de 50	0,9396
ORGANISMOS OFICIALES	
Bloque único	0,8100
OTROS USOS	
Bloque único	0,8532
USO INDUSTRIAL/COMERCIAL	
m3/trimestre	€/m3
Bloque 1 de 0 a 15	0,7128
Bloque 2 de 16 a 30	0,8316
Bloque 3 más de 30	0,9396

f) Bornos:

USO DOMESTICO	
m3/bimestre	€/m3
Bloque 1 de 0 a 20	0,4439
Bloque 2 de 21 a 40	0,6806
Bloque 3 más de 40	0,7694
FAMILIAS NUMEROSAS	
Bloque único	0,4439
USO NO DOMESTICO Y ORGANISMOS OFICIALES	
m3/bimestre	€/m3
Bloque 1 de 0 a 40	0,6066
Bloque 2 más de 40	0,7398

Estos valores estarán sujetos en todo momento al I.V.A. Vigente.

1. Cuota de contratación y Gastos de Reconexión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 56 del reglamento de suministro domiciliario de Agua Potable, se aplicarán las siguientes cuotas en cada uno de los municipios:

Alcalá del Valle, Algar, Algodonales, Benaocaz, Bornos, El Bosque, El Gastor, Espera, Grazalema, Olvera, Puerto Serrano, Prado del Rey, Setenil de las Bodegas, Torre Alháuquime, Zahara de la Sierra y Villaluenga del Rosario:

Hasta 13 mm	18,00 €
15 mm	28,00 €
20 mm	53,00 €
25 mm	79,00 €
30 mm	104,00 €
40 mm	155,00 €
50 mm	206,00 €
65 mm ó superior	283,00 €

Estos valores estarán sujetos en todo momento al I.V.A. Vigente.

2. Derechos de Acometida:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 31 del Reglamento del Suministro Domiciliario de Agua, el valor de los parámetros para establecer la cuota a satisfacer por derechos de acometida serán los siguientes en cada uno de los municipios:

a) Alcalá del Valle, Algodonales, Benaocaz, El Bosque, El Gastor, Espera, Grazalema, Olvera, Puerto Serrano, Prado del Rey, Setenil de las Bodegas, Torre Alháuquime, Zahara de la Sierra y Villaluenga del Rosario:

Parámetro "A"	11,65 €/mm
Parámetro "B"	61,00 €/litro/seg

b) Algar:

Parámetro "A"	17,63 €/mm
Parámetro "B"	0,00 €/litro/seg

c) Bornos:

Parámetro "A"	9,92 €/mm
Parámetro "B"	53,14 €/litro/seg

Estos valores estarán sujetos en todo momento al I.V.A. Vigente.

Los anteriores parámetros se aplicarán a la fórmula recogida en el citado artículo, siendo la cantidad resultante la cuota por derechos de acometida.

3. Fianzas:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 57 del Reglamento del Suministro Domiciliario de Agua se establecen los siguientes importes de fianzas en cada uno de los municipios:

a) Alcalá del Valle, Algar, Algodonales, Benaocaz, Bornos, El Bosque, El Gastor, Espera, Grazalema, Olvera, Puerto Serrano, Prado del Rey, Setenil de las Bodegas, Torre Alháuquime, Villaluenga del Rosario y Zahara de la Sierra:

Para todos los Calibre del contador 3,00 €

En los contratos de suministro de obras o de duración determinada, el importe de la fianza será el siguiente:

Calibre del contador hasta 13 mm	170,00 €
15 mm	195,00 €
20 mm	260,00 €
25 mm	325,00 €
30 mm	390,00 €
40 mm	520,00 €
50 mm ó superior	650,00 €

Sobre las cuotas que resulten de la aplicación de las anteriores tarifas y otros conceptos señalados, se liquidará y facturará conjuntamente el Impuesto sobre el Valor Añadido al tipo correspondiente en cada caso a excepción de a las FIANZAS que estarán exentas de IVA."

4. Indemnizaciones por demora en el pago y devolución bancaria:

Algar:

1. Indemnización por demora en el pago	2,12 €
2. Indemnización por devolución bancaria	4,60 €

Ambas indemnizaciones estarán exentas de IVA.

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE SANEAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES. El artículo 5º queda redactado como sigue:

"artículo 5.- Cuota tributaria

a) La cuota tributaria se determinará en función de la cantidad de agua, medida en m3, consumida en la vivienda, local, industria, finca, solar, etc. O bien por los distintos conceptos especificados en cada uno de los Municipios.

b) Acada efecto se aplicarán las siguientes tarifas en cada término municipal referenciado, con el mismo período de devengo que la prestación patrimonial de carácter público no tributario por abastecimiento del agua:

Cuota fija "SANEAMIENTO":

Alcalá del Valle, Algar, Algodonales, Benaocaz, El Bosque, El Gastor, Espera, Grazalema, Prado del Rey, Olvera, Puerto Serrano, Setenil de las Bodegas, Torre Alháuquime, Villaluenga del Rosario y Zahara de la Sierra:

TODOS LOS USOS		
1,6524	€/abonado/mes	$(1,6524 * 12) / 365,25 = 0,0542$ €/abonado/día

Estos valores estarán sujetos en todo momento al I.V.A. Vigente.

Cuota variable "SANEAMIENTO":

• Alcalá del Valle, Algodonales, Benaocaz, El Gastor, Espera, Grazalema, Puerto Serrano, Setenil de las Bodegas, Villaluenga del Rosario y Zahara de la Sierra:

USO DOMESTICO E INDUSTRIAL/COMERCIAL	
m3/trimestre	€/m3
Bloque 1 de 0 a 10	0,1134
Bloque 2 de 11 a 30	0,1706
Bloque 3 de 31 a 50	0,2279
Bloque 4 más de 50	0,2851
FAMILIAS NUMEROSAS	
Bloque único	0,1134
ORGANISMOS OFICIALES	
Bloque único	0,1706

Algodonales se facturará de forma bimestral, una vez ajustados los bloques.

• El Bosque y Prado del Rey:

USO DOMESTICO	
m3/trimestre	€/m3
Bloque 1 de 0 a 10	0,1134
Bloque 2 de 11 a 30	0,1706
Bloque 3 de 31 a 50	0,2279
Bloque 4 más de 50	0,2851
FAMILIAS NUMEROSAS	
Bloque único	0,1134
ORGANISMOS OFICIALES	
Bloque único	0,1706
USO INDUSTRIAL/COMERCIAL	
Bloque único	0,1706

• Olvera y Torre Alháuquime:

TODOS LOS USOS	
Bloque único	0,1188

• Algar:

TODOS LOS USOS	
Bloque único	0,1188

• Bornos:

TODOS LOS USOS	
Bloque único	0,1332

Estos valores estarán sujetos en todo momento al I.V.A. Vigente.

Cuota fija "DEPURACIÓN":

1. Alcalá del Valle, Algar, Algodonales, Benaocaz, El Bosque, El Gastor, Espera, Grazalema, Prado del Rey, Olvera, Puerto Serrano, Setenil de las Bodegas, Torre Alháuquime, Villaluenga del Rosario y Zahara de la Sierra:

1,3176	€/abonado/mes	$(1,3176 * 12) / 365,25 = 0,0433$ €/abonado/día
--------	---------------	---

2. Bornos:

USO DOMESTICO Y FAMILIAS NUMEROSAS	1,7280	€/abonado/mes	$(1,7280 * 12) / 365,25 = 0,0568$ €/abonado/día
USOS NO DOMÉSTICO	1,9440	€/abonado/mes	$(1,9440 * 12) / 365,25 = 0,0639$ €/abonado/día

Estos valores estarán sujetos en todo momento al I.V.A. Vigente.

Cuota variable "DEPURACIÓN":

a) Alcalá del Valle, Algodonales, Benaocaz, El Gastor, Espera, Grazalema, Prado del Rey, Puerto Serrano, Setenil de las Bodegas, Villaluenga del Rosario y Zahara de la Sierra:

USO DOMESTICO E INDUSTRIAL/COMERCIAL	
m3/trimestre	€/m3
Bloque 1 de 0 a 10	0,1134
Bloque 2 de 11 a 30	0,1706
Bloque 3 de 31 a 50	0,2851
Bloque 4 más de 50	0,4558
FAMILIAS NUMEROSAS	
Bloque único	0,1134
ORGANISMOS OFICIALES	
Bloque único	0,2851

Algodonales se facturará de forma bimestral, una vez ajustados los bloques.

b) El Bosque:

USO DOMESTICO	
m3/trimestre	€/m3
Bloque 1 de 0 a 10	0,1134
Bloque 2 de 11 a 30	0,1706
Bloque 3 de 31 a 50	0,2851
Bloque 4 más de 50	0,4558
FAMILIAS NUMEROSAS	
Bloque único	0,1134
ORGANISMOS OFICIALES	
Bloque único	0,2851
USO INDUSTRIAL/COMERCIAL	
Grandes consumidores industriales Bloque único	0,2851

c) Olvera y Torre Alháuquime:

TODOS LOS USOS	
Bloque único	0,1836

d) Bornos:

USO DOMESTICO	
m3/bimestre	€/m3
Bloque 1 de 0 a 20	0,2376
Bloque 2 de 21 a 50	0,2916
Bloque 3 más de 50	0,5076
FAMILIAS NUMEROSAS	
Bloque único	0,2376
USO NO DOMESTICO	
m3/bimestre	€/m3
Bloque 1 de 0 a 40	0,2916
Bloque 2 más de 40	0,3996

e) Algar:

TODOS LOS USOS	
Bloque único	0,2376

Estos valores estarán sujetos en todo momento al I.V.A. Vigente.

5. Derechos de acometida de alcantarillado

a) Alcalá del Valle, Algar, Algodonales, Benaocaz, Bornos, El Bosque, El Gator, Espera, Grazalema, Olvera, Puerto Serrano, Prado del Rey, Setenil de las Bodegas, Torre Alháuquime, Villaluenga del Rosario y Zahara de la Sierra:

Derechos de conexión por vivienda o local	45,00 € / vivienda o local
Por metro lineal de acometida	72,00 € / ml.
Ud. de Arqueta	132,00 € / Ud.
Ud. pozo de registro	560,00 € / Ud.

Estos valores estarán sujetos en todo momento al I.V.A. Vigente.

6. Cuota por tratamiento en EDAR's de vertido procedentes de fosas sépticas.

a) Alcalá del Valle, Algar, Algodonales, Benaocaz, Bornos, El Bosque, El Gator, Espera, Grazalema, Olvera, Puerto Serrano, Prado del Rey, Setenil de las Bodegas, Torre Alháuquime, Zahara de la Sierra y Villaluenga del Rosario:

Por m3 en vehículo a la entrada en planta	7,00 € / m3.
---	--------------

Estos valores estarán sujetos en todo momento al I.V.A. Vigente.

Sobre las cuotas que resulten de la aplicación de las anteriores tarifas y otros conceptos señalados, se liquidará y facturará conjuntamente el Impuesto sobre el Valor Añadido al tipo correspondiente en cada caso.»

Villamartín, a 26 de enero de 2023. EL PRESIDENTE. Fdo. Carlos Javier García Ramírez.

Nº 12.091

AYUNTAMIENTO DE VILLAMARTIN ANUNCIO DE APROBACIÓN PROVISIONAL

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 26 de enero de 2023, acordó la aprobación provisional de la modificación de las Ordenanzas reguladoras de la prestación patrimonial de carácter no tributario por suministro de agua potable y por el servicio de saneamiento (alcantarillado y depuración de aguas residuales) para 2023.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://villamartin.sedelectronica.es>].

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

Villamartín, (documento firmado electrónicamente). El Alcalde. Nº 12.269

AYUNTAMIENTO DE LOS BARRIOS

ANUNCIO NOMBRAMIENTO FUNCIONARIA DE CARRERA

Mediante Resolución de Alcaldía n.º 179, de fecha 26 de enero de 2023, se acuerda el nombramiento de funcionaria de carrera, del tenor literal siguiente:

Visto el Informe de Intervención de fiscalización para la aprobación de las Bases y Convocatoria para la selección de 1 plaza perteneciente al Grupo: A Subgrupo: A2; Escala: Administración Especial; Subescala: Técnica; Clase: Arquitecto Técnico/Ingeniero Técnico, mediante acceso libre y a través del sistema de oposición libre; de fecha 8 de septiembre de 2022.

Visto el Decreto de esta Alcaldía n.º 1544, de fecha 10 de septiembre de 2021, por el que se aprueban las bases y convocatoria para la selección de 1 plaza perteneciente al Grupo: A Subgrupo: A2; Escala: Administración Especial; Subescala: Técnica; Clase: Arquitecto Técnico/ Ingeniero Técnico, mediante acceso libre y a través del sistema de oposición libre; y publicadas en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz número 189, de fecha 1 de octubre de 2021, con corrección en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz n.º 208 de 2 de noviembre de 2021; en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía número 192, de fecha 5 de octubre de 2021; con corrección en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía n.º 233 de 3 de diciembre de 2021 y en el Boletín Oficial del Estado número 300, de fecha 16 de diciembre de 2021.

Visto el Decreto de Alcaldía-Presidencia número 275, de fecha 8 de febrero de 2022, por el que se procede a la aprobación de la relación provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as para la provisión de 1 plaza de arquitecto técnico/ Ingeniero Técnico, mediante el sistema de acceso libre y a través del procedimiento de selección de oposición libre, especificada en la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2021 y publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz número 34, de fecha 18 de febrero de 2022.

Visto el Decreto de Alcaldía-Presidencia número 1380, de fecha 9 de junio de 2022, por el que se procede a la aprobación de la relación definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as para la provisión de 1 plaza de Arquitecto técnico/Ingeniero Técnico, mediante el sistema de acceso libre y a través del procedimiento de selección de oposición libre, especificada en la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2021 y publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz número 116, de fecha 20 de junio de 2022.

Vista el Acta del Tribunal, de fecha 13 de diciembre de 2022, por la que se declara definitivamente que la persona aspirante, que ha superado el proceso selectivo convocado por este Ayuntamiento para la provisión en propiedad, por el sistema de acceso libre y el procedimiento de oposición, de una plaza de Arquitecto técnico/Ingeniero Técnico es Dña. Steffanie Van Roode Fuentes y en la que se propone al Alcalde del Ayuntamiento de Los Barrios el nombramiento como funcionaria de carrera de la citada persona aspirante referida a la plaza de Arquitecto técnico/ Ingeniero Técnico

Vista la documentación acreditativa de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la Convocatoria aportada por Dña. Steffanie Van Roode Fuentes, con registro general de entrada E2023000046 y de fecha 03 de enero de 2023.

Visto el informe emitido el 23 de enero de 2023, por Dña. Margarita Salazar Romero, funcionaria de carrera del Ayuntamiento de Los Barrios, con adscripción de manera excepcional y temporal a las funciones del puesto de Jefe de Personal y RR.HH., por Decreto de la Alcaldía n.º 1213 de 20 de mayo de 2022.

Visto el Informe de Intervención de fiscalización, de fecha 24 de enero de 2023, para la toma de posesión de la plaza de Arquitecto Técnico/ Ingeniero Técnico, como funcionaria de carrera de Dña. Steffanie Van Roode Fuentes.

De conformidad con los artículos 24.d) y 136 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local; el artículo 7 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local y en virtud del artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local,

VENGO EN RESOLVER:

Primero.- Realizar el nombramiento como funcionaria de carrera a favor de Dña. Steffanie Van Roode Fuentes, con DNI: ***4329**, para ocupar la plaza perteneciente al Grupo: A Subgrupo: A2; Escala: Administración Especial; Subescala: Técnica; Clase: Arquitecto Técnico/Ingeniero Técnico.

Segundo.- Notificar la presente Resolución a la interesada comunicándole que deberá tomar posesión en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente de la publicación de este nombramiento en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, debiendo previamente prestar juramento o promesa de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril.

Tercero.- Informar a la interesada acerca del tratamiento de sus datos personales y del compromiso de confidencialidad con ocasión de la relación que se entabla con el Ayuntamiento.

Cuarto.- Comunicar la presente Resolución al Departamento de Personal de este Ayuntamiento a los efectos oportunos.

Quinto.- Publicar el nombramiento en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en el tablón de anuncios y en la web de la Corporación de este Ayuntamiento (dirección <https://www.losbarrios.es>).

Sexto.- Comunicar al Registro de Personal a los efectos oportunos.

Séptimo.- Dar cuenta al Pleno en la próxima sesión ordinaria que se celebre de la presente Resolución, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 42 del RD 2568/1986, de 28 de noviembre, de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Los Barrios 30 de enero de 2023.

El Alcalde-Presidente. Miguel Fermín Alconchel Jiménez.

Nº 13.125

AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA RECTIFICACIÓN ANUNCIO 152935/22

Con fecha 28.12.22 fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 246 el Anuncio 152.935, relativo a la aprobación definitiva de la aprobación de la modificación de las ordenanzas reguladoras de la prestación patrimonial de carácter público no tributario del servicio de alcantarillado y vertido y del servicio de depuración.

Observado error en el texto de la Ordenanza reguladora de la prestación patrimonial de carácter público no tributario del servicio de depuración, el Pleno

de este Ilmo. Ayuntamiento de Chipiona reunido con fecha 26.01.23 ha acordado rectificar el error, de forma que, en el artículo 4 "Tarifas", punto 2 "Cuota variable de depuración":

- Donde dice: "Por metro cúbico de agua: 1,1027€".

- Debe decir: "Por metro cúbico de agua: 0,1027€".

En Chipiona, 30/01/2023. LA TENIENTE DE ALCALDE. Concejala.
Fdo.: María Dolores Naval Zarazaga.

Nº 13.528

AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION ANUNCIO

LISTA PROVISIONAL ADMITIDOS Y EXCLUIDOS UNA PLAZA DE TECNICO DE GESTION A2, (N4312,002), FUNCIONARIO DE CARRERA. (OEP 2021)

Vistas las Bases para la selección de una plaza de funcionario de carrera, por el procedimiento de oposición, turno libre, de una plaza de Técnico de Gestión (A2), de acuerdo con la OEP 2021, las cuales fueron aprobadas por Resolución de esta Alcaldía nº 3296/2022, de 26 de Agosto.

Transcurrido el plazo de presentación de solicitudes para participar en el proceso selectivo, cuyas Bases de publicaron íntegramente en el BOP de Cádiz n.º 173 de 8/09/2022 y en el BOJA nº 211 de 3/11/2022

Y de conformidad con lo dispuesto en la Base cuarta de la convocatoria y en virtud del artículo 20 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, y del art. 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local,

RESUELVO:

Primero.- Aprobar la siguiente lista provisional de admitidos y excluidos para la selección de una plaza de Técnico de Gestión (A2) (N4312,002)

ADMITIDOS:

N.º	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
1.-	AGUILERA CASASOLA CARMEN	***4321**
2.-	ARTECHE DE GREGORIO JOSE MARIA	***7788**
3.-	BUENO MORENO JOSE ANTONIO	***4619**
4.-	CABEZAS CARDOSO SARA	***2352**
5.-	CANCELA RIQUELME LUIS MIGUEL	***4539**
6.-	CASTAÑO GUERRERO M.ª ESMERALDA	***5608**
7.-	CORDOBA FLOR JOSE MANUEL	***9969**
8.-	CORREA CAMPILLO ALBA AZAHAR	***6330**
9.-	FERNANDEZ GONZALEZ PABLO	***7211**
10.-	FERNANDEZ SERRANO ALMUDENA	***6800**
11.-	GALLEGO GARCIA PEDRO	***0545**
12.-	GARCIA RUIZ IRMA	***5345**
13.-	GAVILAN ALVAREZ ANA MARIA	***4957**
14.-	GAVIRA VELA CRISTIAN	***6414**
15.-	GOMEZ TELLEZ OLIVIA	***5457**
16.-	GUARIN GUZMAN GERALDINE ALEXANDRA	***2060**
17.-	JIMENEZ FALCON ALEJANDRO	***6189**
18.-	JIMENEZ ZAMBRANA ALBERTO	***0702**
19.-	LABASTIE LOPEZ CARLA ANDREA	***9790**
20.-	MADRID BARRIOS FRANCISCO JAVIER	***3913**
21.-	MALDONADO EXPOSITO NOELIA MARIA	***0768**
22.-	MENA VILLENA IRENE	***5438**
23.-	MONTAÑO CANDELARIO FRANCISCO JOSE	***3186**
24.-	MORAL CAMPILLO LUNA	***4523**
25.-	MUÑOZ AGUILAR MARIA BELEN	***6162**
26.-	NIETO ROCHA ALMUDENA	***6860**
27.-	PATON LA ROSA PABLO	***1439**
28.-	REDONDO MACIAS CAROLINA	***3022**
29.-	REINA ARIAS FERNANDO	***4467**
30.-	RENDON OLIVERO ANA	***0600**
31.-	REYES FERNANDEZ RAFAEL ALBERTO	***8064**
32.-	RODRIGUEZ MERINO ANA BELEN	***5592**
33.-	RODRIGUEZ SIERRA JUAN DANIEL	***6011**
34.-	RUIZ SANTISTEBAN JAIRO	***6252**
35.-	SANCHEZ MARTIN ANA BELEN	***5271**
36.-	VERA REDONDO VERONICA	***5766**

EXCLUIDOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	MOTIVACIÓN
1.-	BUENO GINER DAVINIA	***5873**	Fuera de plazo

Segundo.- Los aspirantes excluidos, así como los omitidos en la relación anterior, dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente a la publicación de la presente Resolución en el BOP de Cádiz, para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión o su omisión de la relación de admitidos.

Tercero.- Designar a los siguientes miembros para la composición del Tribunal Calificador:

Presidente. Javier Monserrat Gómez, suplente Africa Robles Viaña
Secretaria.- Carmen Rocio Ramirez Bernal, suplente Sonia Raquel Rey Sánchez
Vocales, Evelia Larios Galán, suplente Alicia González Wandossell
Ricardo Fernández de Vera Morillo Velarde, suplente Alfonso Ruiz Pau
Eva M.ª Velasco Nuñez, Enriqueta Diaz Muñoz
Patricia Pérez Paredes, suplente Marcos Martínez Jiménez

Cuarto.- Publicar esta Resolución en el BOP de Cádiz y en el Tablón de Anuncios de la pagina web del Ayuntamiento (www.lalinea.es).

Quinto.- Dar cuenta al Pleno en la próxima sesión ordinaria que se celebre de la presente Resolución, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 42 del RD 2568/1986, de 28 de noviembre, de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales.

Registrado en el Libro de Resoluciones de esta Alcaldía con el Núm: 00242/2023

30/01/23. FIRMA DIGITALMENTE EL ILMO Sr. ALCALDE-PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN. Jose Juan Franco Rodríguez. Nº 13.636

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE 1ª INSTANCIA E INSTRUCCION Nº 1 SANLUCAR DE BARRAMEDA EDICTO

JUZGADO: JUZGADO MIXTO Nº 1 DE SANLÚCAR DE BARRAMEDA

JUICIO: Proced. Ordinario (Contratación -249.1.5) 535/2019

PARTE DEMANDANTE: BANKIA,S.A.

PARTE DEMANDADA: MARÍA DEL CARMEN ORTIZ HUERTAS

SOBRE: Proced. Ordinario (Contratación -249.1.5)

En el juicio referenciado, se ha dictado la resolución acordando notificar la siguiente sentencia cuyo texto literal es el siguiente a DOÑA MARÍA DEL CARMEN ORTIZ HUERTAS en paradero desconocido:

SENTENCIA N.º 44/21

En Sanlúcar de Barrameda, a 17 DE FEBRERO DE 2021

Vistos por mí, DÑA. CONCEPCIÓN MORENO TARRERO Juez sust. del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Numero 1 de esta ciudad, los presentes autos de juicio ordinario num. 535/19, seguidos a instancia de BANKIA SA, representada por el Procurador D. Francisco José Abajo Abril, contra DÑA. MARÍA DEL CARMEN ORTIZ HUERTAS, en rebeldía.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 27-5-19, por el Procurador D. Francisco José Abajo Abril, en nombre y representación del demandante, se formuló demanda de juicio ordinario contra el demandado, interesando se declare la pérdida del beneficio del plazo concedido a la demandada en la amortización de la escritura del préstamo hipotecario otorgado en fecha 9-11-2007 y ante el Notario de Jaén D. Luis María Martínez Pantoja con el n.º 1645 de su protocolo, en consecuencia declare la obligación de pago de la deuda total. Se condene a DÑA. MARÍA DEL CARMEN ORTIZ HUERTAS a abonar a la parte actora el saldo deudor del préstamo, incluyendo capital impagado, intereses remuneratorios y moratorios hasta el pago total de la deuda, a determinar en fase de ejecución de sentencia.

SEGUNDO.- Una vez turnado el asunto a este Juzgado, se admitió a trámite la demanda, dando traslado de ella al demandado y emplazándolo para que contestaras en plazo legal de veinte días no compareciendo el demandado siendo declarado en rebeldía.

TERCERO.- Fueron citadas las partes a la audiencia previa con arreglo al artículo 414 de la LEC, no compareciendo el demandado y proponiendo prueba documental el demandante, por lo que, con arreglo al artículo 429/8 L.E.C., los autos quedaron sobre la mesa para dictar sentencia.

CUARTO.- En la tramitación de este juicio se han observado las prescripciones legales.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- A la vista de la documental presentada, que corrobora los hechos expuestos por la actora, sin haber aportado la parte demandada, que ha sido declarada en rebeldía, la más mínima prueba examinada a demostrar lo contrario, por todo lo cual es procedente estimar la demanda y pretensión en ella contenida.

SEGUNDO.- De acuerdo con el art. 394 de la LEC, las costas deben ser impuestas a la parte demandada.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación

FALLO

Que estimando la demanda seguida a instancia de BANKIASA, representada por el Procurador D. Francisco José Abajo Abril, contra DÑA. MARÍA DEL CARMEN ORTIZ HUERTAS, debo acordar:

1.- Se declara la pérdida del beneficio del plazo concedido a DÑA. MARÍA DEL CARMEN ORTIZ HUERTAS en la amortización de la escritura del préstamo hipotecario otorgado en fecha 9-11-2007 y ante el Notario de Jaén D. Luis María Martínez Pantoja con el n.º 1645 de su protocolo, en consecuencia se declara la obligación de pago de la deuda total.

2.- Se condena a DÑA. MARÍA DEL CARMEN ORTIZ HUERTAS a abonar a la parte actora el saldo deudor del préstamo, incluyendo capital impagado,

intereses remuneratorios y moratorios hasta el pago total de la deuda, a determinar en fase de ejecución de sentencia.

Con expresa imposición a la parte demandada de las costas procesales.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que no es firme y que contra la misma cabe interponer recurso de apelación para ante la Ilma. Audiencia Provincial de Cádiz en el plazo de veinte días.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Dos de noviembre de dos mil veintiuno. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. D^a CONCEPCIÓN MORENO TARRERO. 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 107.961/22**

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

D^a MARÍA CRISTINA AZOFRA ALONSO, 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 1112/2020 a instancia de D/D^a. FRANCISCO JAVIER VELAZQUEZ MONTERO contra COPRASA PROYECTOS, SOCIEDAD LIMITADA y URBAPACO CONSTRUCCIONES Y URBANIZACIONES, SOCIEDAD LIIMITADA. se han dictado ACTA DE SUSPENSION Y NUEVO SEÑALAMIENTO de fecha 23 de enero 2023, que admite la demanda y señala el próximo 27-MARZO-2023; a las 09:00 horas para la celebración del acto de conciliación a celebrar (en la OFICINA JUDICIAL) ante EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA de este Juzgado y a las 09:30 horas para la celebración del acto de juicio en la sala de vistas de este Juzgado.

Contra dicha resolución cabe recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

Dicha resolución se encuentra a su disposición en la oficina del Juzgado de lo Social número 1 de Jerez de la Fra, sito en Av. Alvaro Domecq, Edif. Alcazaba, pudiendo las partes tener conocimiento del contenido íntegro de las mismas.

Y para que sirva de NOTIFICACION Y CITACION a las demandadas COPRASA PROYECTOS, SOCIEDAD LIMITADA y URBAPACO CONSTRUCCIONES Y URBANIZACIONES, SOCIEDAD LIIMITADA actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a fin de que sirva de notificación en forma a mismo conforme a lo previsto en la Instrucción 6/2012 de la Secretaria General de la Administración de Justicia, relativa a la publicación de edictos en diario y boletines oficiales y la protección de datos, 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 23/1/2023. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. FIRMADO. **Nº 12.952**

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

Letrada de la Administración de Justicia D.^a Rosario Mariscal Ruiz hago saber:

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER: Que en este Juzgado, se sigue los autos núm. 819/2021, sobre Despidos/ Ceses en general, a instancia de JOSE SOSA BRIOSO contra AECON OBRAS Y MANTENIMIENTO, S.L., en la que con fecha 18.01.23 se ha dictado sentencia nº 15/2023 que sustancialmente dice lo siguiente:

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2. JEREZ DE LA FRONTERA AUTOS núm. 819/21 SENTENCIA núm. 15/23 En Jerez de la Frontera, a dieciocho de enero del dos mil veintitrés. La ILMA SRA DOÑA MARIA DE LA SOLEDAD ORTEGA UGENA, MAGISTRADA JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL NUM. 2 DE Jerez de la Frontera, tras haber visto los presentes autos sobre DESPIDO-CANTIDAD seguidos a instancia de DON JOSÉ SOSA BRIOSO contra AECON OBRAS Y MANTENIMIENTO SL, emplazado el FONDO DE GARANTÍA SOCIAL, EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, ha pronunciado la siguiente SENTENCIA

FALLO

Que estimando la demanda formulada por DON JOSÉ SOSA BRIOSO contra AECON OBRAS Y MANTENIMIENTO SL, emplazado el FONDO DE GARANTÍA SOCIAL, debo declarar y declaro la improcedencia del despido, se tiene por efectuada la opción por la indemnización por el FOGASA y se acuerda la extinción de la relación laboral con fecha del despido, condenando a la empresa al abono de la indemnización en cuantía de 4.523'26 €. Se estima parcialmente la demanda respecto a la pretensión de cantidad y se condena a la empresa al abono de 6.263'22

€, más el 10% de interés de mora, sin pronunciamiento para el FOGASA.

Notifíquese esta Sentencia a las partes haciéndoles saber que la misma no es firme y frente a ella cabe formular RECURSO DE DUPLICACION al Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, el cual deberá anunciarse en este Juzgado en el plazo de los CINCO días siguientes a la notificación de esta resolución, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado o representante dentro del indicado plazo. Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita deberá, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado la cantidad objeto de condena en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que tiene abierta este Juzgado con el número en el Banco de Santander nº 1256 0000 65 0819 21, (haciendo constar en el ingreso el número de procedimiento), pudiendo sustituir la consignación mediante aval bancario en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista. Asimismo deberá en el momento de anunciar el recurso consignar la suma de 300 euros en concepto de depósito en la misma cuenta bancaria (haciendo constar también el número de procedimiento). Así por esta mi sentencia lo ordeno, mando y firmo.

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

20/01/2023. 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 12.957**

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

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER: Que en este Juzgado, se sigue los autos núm. 33/20, sobre CANTIDAD, a instancia de MARIA ANGELES PIÑERO BENITEZ contra CERERIA VIRGEN DE LA MERCED SL, en la que con fecha 18/1/2023 se ha dictado Sentencia nº 14/23 que sustancialmente dice lo siguiente: JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2. JEREZ DE LA FRONTERA AUTOS 33/20

SENTENCIA 14/23

En Jerez de la Frontera a 18 de Enero de dos mil veintitres.

Dña. Maria Soledad Ortega Ugena, MAGISTRADO JUEZ DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE JEREZ DE LA FRONTERA, tras haber visto los presentes autos sobre Cantidad seguidos a instancia de Dña. MARIA ANGELES PIÑERO BENITEZ contra CERERIA VIRGEN DE LA MERCED SL, emplazado el FONDO DE GARANTIA SALARIAL, EN NOMBRE DE SUMAJESTAD EL REY, ha pronunciado lo siguiente:

SENTENCIA

FALLO

Que estimando la demanda formulada por DOÑA MARÍA ANGELES PIÑERO BENÍTEZ contra CERERÍA VIRGEN DE LA MERCED SL, emplazado el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, debo condenar y condeno a la empresa demandada a abonar a la demandante la cantidad de 6.648,80 € brutos, incrementados en el 10% correspondiente en concepto de intereses por mora, sin pronunciamiento para el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.

Notifíquese esta Sentencia a las partes haciéndoles saber que la misma no es firme y frente a ella cabe formular de participación mediante anuncio del mismo en el plazo de cinco días a contar desde la notificación ante este Juzgado de lo Social.

Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita deberá, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado la cantidad objeto de condena en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que tiene abierta este Juzgado con el número 1256 0000 65 0033 20 en el BANCO DE SANTANDER (haciendo constar en el ingreso el número de procedimiento).

Asimismo deberá en el momento de anunciar el recurso consignar la suma de 300 euros en concepto de depósito en la misma cuenta bancaria (haciendo constar también el número de procedimiento).

Así por ésta mi Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

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

23/01/2023. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Fdo.: Rosario Mariscal Ruiz.

"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 12.978**

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

EDICTO

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER: Que en este Juzgado, se sigue los autos núm. 13/21, sobre Despido /Ceses en general, a instancia de KARLA FERNANDEZ CREO contra DE PINSAMADRE SL en la que con fecha 18/1/2023 se ha dictado Sentencia nº 16/23 que sustancialmente dice lo siguiente:

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2. JEREZ DE LA FRONTERA
AUTOS 13/21

SENTENCIA 16/23

En Jerez de la Frontera a dieciocho de Enero de 2023

Dña. Maria Soledad Ortega Ugena, MAGISTRADO JUEZ DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE JEREZ DE LA FRONTERA, tras haber visto los presentes autos sobre DESPIDO, seguidos a instancia de Dña. Karla Fernandez Creo contra De Pinsa Madre SL, emplazado el FONDO DE GARANTIA SALARIAL, EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, ha pronunciado lo siguiente: SENTENCIA

FALLO

Que estimando la demanda formulada por DOÑA KARLA FERNÁNDEZ CREO contra DE PINSAMADRE SL, emplazado el FONDO DE GARANTÍA SOCIAL, debo declarar y declaro la improcedencia del despido, se tiene por efectuada la opción por la indemnización por el FOGASA y se acuerda la extinción de la relación laboral con fecha del despido, condenando a la empresa al abono de la indemnización en cuantía de 1.324'64 €, sin pronunciamiento para el FOGASA.

Notifíquese esta Sentencia a las partes haciéndoles saber que la misma no es firme y frente a ella cabe formular RECURSO DE SUPPLICACION al Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, el cual deberá anunciarse en este Juzgado en el plazo de los CINCO días siguientes a la notificación de esta resolución, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado o representante dentro del indicado plazo.

Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita deberá, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado la cantidad objeto de condena en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que tiene abierta este Juzgado con el número en el Banco de Santander nº 1256 0000 65 0013 21, (haciendo constar en el ingreso el número de procedimiento), pudiendo sustituir la consignación mediante aval bancario en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Asimismo deberá en el momento de anunciar el recurso consignar la suma de 300 euros en concepto de depósito en la misma cuenta bancaria (haciendo constar también el número de procedimiento).

Así por esta mi sentencia lo ordeno, mando y firmo.

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

23/01/2023. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Fdo.: Rosario Mariscal Ruiz.

"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 12.980**

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1
JEREZ DE LA FRONTERA**

EDICTO

Dña. MARÍA CRISTINA AZOFRA ALONSO, 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 1192/2019 a instancia de D/Dª. RICARDO ANCELAROMERO contra AECON OBRAS Y MANTENIMIENTOS, S.L., TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, MUTUA UNIVERSAL-MUGENAT, MUTUA UNIVERSAL, AECON OBRAS Y MANTENIMIENTOS, SL, MUTUA UNIVERSAL MUGENAT, MUTUA UNIVERSAL Y AECON OBRAS Y MANTENIMIENTO, SL, se han dictado la siguiente Resolución:

- SENTENCIA de fecha 27-DICIEMBRE-2022 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.

Dicha resolución se encuentra a su disposición en la oficina del Juzgado de lo Social número 1 de Jerez de la Fra, sito en Av. Alvaro Domecq, Edif. Alcazaba, pudiendo las partes tener conocimiento del contenido íntegro de la misma.

Y para que sirva de notificación a la demandada AECON OBRAS Y MANTENIMIENTOS, S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a fin de que sirva de notificación en forma a mismo conforme a lo previsto en la Instrucción 6/2012 de

la Secretaria General de la Administración de Justicia, relativa a la publicación de edictos en diario y boletines oficiales y la protección de datos, 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, 24/01/2023. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado. **Nº 13.831**

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1
JEREZ DE LA FRONTERA**

EDICTO

N.I.G.: 110204442020002358. Procedimiento: Despidos / Ceses en general 776/2020. Negociado: B. Materia: Despido. Demandante: JOSE ANTONIO ORTEGA RAMIREZ. Graduado/a social: ANTONIO ORTEGA JAEN. Demandado: PANADERIA EL ALMENDRAL SL, JOSE MARIA PEÑA FRANCO y FONDO DE GARANTIA SALARIAL.

Letrada de la Administración de Justicia D.ª Maria Cristina Azofra Alonso hago saber:

Que en los autos DSP 776/2020 que se tramitan en este órgano judicial, se ha acordado:

- Notificar a PANADERIA EL ALMENDRAL SL, por medio de edicto, el/la Sentencia N.º m.7/2023, dictado/a en dicho proceso el 23/01/2023 cuya copia se encuentra a su disposición en esta oficina judicial, donde podrá tener conocimiento íntegro de la misma.

Contra dicha resolución puede interponer recurso de suplicación que deberá anunciar en el plazo de cinco días hábiles desde la publicación de este edicto, en los términos que constan en la misma.

Se advierte al/a destinatario/a que las siguientes comunicaciones se harán en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo cuando se trate de auto, sentencia, decreto que ponga fin al proceso o resuelva incidentes, o emplazamiento.

Y para que sirva de comunicación a PANADERIA EL ALMENDRAL SL, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de/l provincia.

En Jerez De La Frontera, 25/01/2023.. LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Fdo.: María Cristina Azofra Alonso. **Nº 13.865**

VARIOS

**CONSORCIO DE AGUAS DE LA ZONA GADITANA
ANUNCIO**

Mediante Resolución de Presidencia de 26 de septiembre de 2022 se ha aprobado, la contratación por sustitución de Jubilación Parcial de un puesto laboral temporal, Oficial 2ª operario telecontrol-informática y las bases de concurso de méritos correspondiente a al mismo que resulta del siguiente tenor literal:

"BASES PARA LA CONVOCATORIA DE PROCESO DE SELECCIÓN DE PUESTOS DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL EN EL CONSORCIO DE AGUAS DE LA ZONA GADITANA

Primera. OBJETO.

El objeto de la presente normativa es el establecimiento de las bases que regirán la convocatoria del proceso selectivo para cubrir mediante sistema de concurso de méritos el puesto de trabajo de carácter temporal y excepcional en el grupo y categoría profesional que se relaciona en Anexo 3, sujeto al ámbito del I Convenio Colectivo para el personal laboral de Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana por jubilación parcial al 50%.

Segunda. NORMATIVA APLICABLE.

Los procesos selectivos se regularán por lo establecido en las presentes bases, siendo asimismo de aplicación el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; 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; la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado; las Leyes Presupuestarias vigentes; el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social; la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; los estatutos del Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana; el Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana; y demás normativa que resulte de aplicación.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 59º del Estatuto Básico del Empleado Público, el Consorcio reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, si el ratio es superior a 0,50, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública. En el presente concurso se reservan las plazas que se indican en Anexo 3 para candidatos con discapacidad igual o superior al 33%.

Tercera. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO

Las convocatorias cumplirán el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público, de acuerdo con lo que establece el artículo 14 de la Constitución Española, evitando cualquier discriminación directa o indirecta

en el acceso, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

Cuarta. PUBLICIDAD DE LA CONVOCATORIA

El anuncio de la convocatoria, el contenido íntegro de las bases y sus anexos, así como el resto de las notificaciones y anuncios relativos al procedimiento de la presente convocatoria, se publicarán íntegramente, al menos, en los tablones de anuncio de los centros de su ámbito y en la web del Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana (<https://www.cazg.es/ofertas.cfm>). Asimismo, se les dará traslado a la representación legal de los trabajadores.

Quinta. PUESTOS CONVOCADOS

Se convoca proceso selectivo para la cobertura en régimen temporal del puesto de trabajo cuyas características, aspectos particulares y requisitos específicos se regulan en los Anexos 3 y 5 de estas bases, que se ajustarán a lo estipulado en el Convenio Colectivo, en los Estatutos del Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana y en la normativa estatal, autonómica y local que regule el acceso a la Función Pública en régimen laboral.

La incorporación del aspirante seleccionado se formalizará mediante contrato laboral temporal al amparo de lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

La incorporación del candidato seleccionado será temporal y para cubrir eventualidades o situaciones coyunturales (contrato de relevo para la sustitución de trabajador que accede a la jubilación parcial al 50%). El recurso a la contratación temporal no podrá orillar el acceso definitivo al empleo público mediante la correspondiente Oferta de Empleo Público, de conformidad con lo exigido por el artículo 70 del Estatuto de Básico del Empleado Público.

La contratación de personal temporal responderá a los principios de necesidad y de excepcionalidad. La satisfacción de dichos principios deberá quedar reflejada en el expediente de contratación que se tramite.

Sexta. PARTICIPACIÓN EN LA CONVOCATORIA.

1. Condiciones y requisitos generales. Para ser admitidos/as y participar en el Concurso de Méritos para el acceso a las plazas relacionadas en los correspondientes Anexos, los/las aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos generales:

a) Ser español/a o nacional de un Estado miembro de la Unión Europea, o del Espacio Económico Europeo.

b) Tener cumplidos 16 años de edad y no haber alcanzado la edad de jubilación forzosa.

c) Estar en posesión del título que se indique en los Anexos correspondientes para cada tipo de plaza, o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que concluya el plazo de presentación de instancias. En caso de titulaciones obtenidas en el extranjero deberá estar en posesión de la documentación que acredite su homologación.

d) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones. No obstante, cuando alguna/s de las plazas esté reservada/s a quienes tengan la condición de persona discapacitada, no se establecen limitaciones físicas o psíquicas sino en el caso en que sean incompatibles con el desempeño de las tareas o funciones encomendadas.

e) No haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio al Estado, a las Comunidades Autónomas o a las Entidades Locales, ni hallarse inhabilitado/a para el ejercicio de funciones públicas. Los aspirantes que no posean la nacionalidad española no deberán estar sometidos a sanción disciplinaria ni condena penal que impida, en su Estado, el acceso a la función pública.

f) No estar incurso/a en causa de incapacidad o incompatibilidad de las establecidas en la normativa vigente de función pública.

g) Encontrarse en situación de desempleo e inscrito en el Servicio Andaluz de Empleo como demandante.

h) Aquellos otros que, en su caso, se establezcan en las bases específicas y anexos correspondientes para cada tipo de plaza.

2. Requisitos específicos. Los/as aspirantes deberán cumplir, además de los generales, los requisitos que, en su caso, se especifican en el Anexo 3 de las presentes bases.

Todos los requisitos exigidos deberán poseerse por los aspirantes el día que finalice el plazo de presentación de instancias de la presente convocatoria y mantenerse durante todo el proceso selectivo.

3. Solicitudes y documentos a presentar.

1. Las solicitudes para tomar parte en el concurso, serán dirigidas al Sr. Presidente del Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana, en el modelo que figura como Anexo 1 de esta convocatoria (una solicitud por cada puesto, incluyendo la denominación del puesto a que se opta y el número de expediente) y se presentarán a través de correo electrónico (consorcio.aguas@cazg.es), en el Registro General del Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana, sito en C/ Ancha, 3 de Jerez de la Frontera, en horario de 09:00 a 11:00 y con cita previa, o en los registros administrativos contemplados en el artículo 16º.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de 10 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en los canales citados.

2. En la solicitud deberán manifestar que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas en los apartados 1 y 2 de esta Base sexta, referidas a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

3. A la solicitud, se acompañará la siguiente documentación, así como los documentos acreditativos de los méritos alegados en la solicitud, mediante la aportación de certificaciones y documentos, con huella digital o sello visible, por este orden:

- Fotocopia del DNI o, en su caso, del documento oficial de renovación del mismo, o pasaporte, cuando no tenga la nacionalidad española.
- Fotocopia del título académico exigido en las bases y en los anexos correspondientes o documento oficial de la solicitud del mismo.
- Formulario de auto baremación debidamente cumplimentado que se puede descargar desde la página web del Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana (www.cazg.es/ofertas.cfm), o recogerse en las oficinas de la entidad sita en calle Ancha, 3, de Jerez de la Frontera. Dicho documento debe contener la relación de los méritos que el/la aspirante pretende que se valoren, de acuerdo con el baremo que se contengan en los anexos específicos para cada tipo de plaza. Los méritos a valorar en el concurso se refieren a

la fecha en que expire el plazo de presentación de instancias señalado en el apartado 1., no siendo objeto de valoración por el tribunal los méritos alegados que no estén acreditados documentalmete o aquellos méritos que no estén relacionados en el impreso de autobaremación aunque posteriormente se presente documentación acreditativa.

- Demanda de empleo en vigor.

Cuando los/as aspirantes opten a plazas reservada/s a personas con discapacidad, deberán acompañar certificado expedido por el Instituto Andaluz de Servicios Sociales u Órgano competente, acreditativo que reúnen el grado de discapacidad requerido (mínimo del 33%) y su compatibilidad con el desempeño de las funciones propias de la plaza a cubrir.

- Certificados de empresa de cese de la relación laboral. (SEPE).

- Contratos.

- Vida Laboral Actualizada.

Los aspirantes podrán subsanar los errores de hecho que pudieran existir mediante la aportación de la documentación contenida en el apartado 3 de las presentes bases, dentro del plazo de presentación de solicitudes.

4. Admisión de aspirantes

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, la Comisión de Valoración, en el plazo máximo de 5 días hábiles, aprobará la lista provisional de admitidos y excluidos, que se publicará, con indicación de los siguientes extremos:

a) Relación de aspirantes excluidos y causa de su exclusión, en su caso.

b) Indicación del plazo de 10 días hábiles para la subsanación que se concede a los excluidos, no admitiéndose documentación adicional no contemplada en las causas de exclusión.

c) La comisión, finalizado el plazo de subsanación y resueltas las mismas, publicará, en el plazo de 3 días, la lista definitiva de admitidos y excluidos, que contendrá la fecha de reunión de la Comisión para la valoración de los méritos.

Séptima. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE VALORACIÓN.

1. La Comisión de Valoración, está compuesta por el/la Presidente/a y cuatro Vocales, así como sus suplentes. Los miembros de la Comisión de Valoración, responderá a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre. Su funcionamiento se ajustará a las reglas especialización y objetividad y serán empleados públicos y vinculación contractual fija y deberán ostentar igual o superior grupo profesional que los ofertados en la convocatoria, designado/as de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente.

Actuará como Secretario/a de la Comisión quién designe la dirección del Consorcio. Con carácter general el/la Secretario/a sólo tiene derecho a voz, salvo que dicha competencia recaiga en un/a vocal de la Comisión, en cuyo caso tendrá derecho a voz y voto.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta, en representación o por cuenta de nadie, siendo la composición nominativa de la Comisión de Valoración, conforme a lo previsto en las presentes bases, la que se relaciona en el Anexo 6 de estas bases.

2. Le corresponde a la Comisión de Valoración el desarrollo del proceso y la valoración de los méritos alegados y para su válida constitución a efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la asistencia, presencial o a distancia, del Presidente y Secretario o en su caso, de quienes les suplan, y la de la mitad, al menos, de sus miembros.

En casos de vacante, ausencia, enfermedad, u otra causa legal, el Presidente será sustituido por el suplente que corresponda, y en su defecto, por el miembro del órgano colegiado de mayor jerarquía, antigüedad y edad, por este orden, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 19 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

En caso de ausencia accidental del Secretario, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 23 y siguientes de la Ley 30/92, el pleno de la Comisión de Valoración decidirá por mayoría el/la vocal que lo/a sustituye.

3. Le será aplicable a los miembros de la Comisión lo previsto en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público respecto a la abstención y recusación; debiendo comunicar la abstención de sus miembros a la autoridad convocante y pudiendo, asimismo, cualquier interesado/a promover el derecho de recusación en los términos legalmente establecidos.

A tal efecto el/la Presidente/a del Tribunal exigirá a los miembros de la misma declaración expresa de no hallarse incurso/a en las circunstancias anteriormente previstas, sin perjuicio de que de oficio deba el/la afectado/a notificarlo al organismo al que representa.

4. Los miembros de la Comisión de Valoración tienen el deber de velar, de acuerdo con el art. 14 de la Constitución Española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

5. Las dudas o reclamaciones que puedan originarse con la interpretación de la aplicación de las presentes bases, así como lo que deba hacerse en los casos no previstos, serán resueltas por la Comisión, que queda facultada para resolver las incidencias que puedan surgir y adoptar los acuerdos necesarios para el buen orden del proceso selectivo, en todo lo no previsto en las presentes Bases, siempre que no se oponga a las mismas, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

6. Si la Comisión tuviere conocimiento en cualquier momento del proceso selectivo, de que alguno de los aspirantes no cumple uno o varios de los requisitos exigidos por la convocatoria, previa audiencia del interesado, procederá a su exclusión haciendo constar las causas que la justifiquen.

Octava. VALORACIÓN DE MÉRITOS Y PROPUESTA DE CONTRATACIÓN.

1. Conforme a lo establecido en el 23º.3.b) del vigente Convenio Colectivo, los méritos que serán objeto de valoración son exclusivamente los que se indican en el Anexo 4 de estas bases.

2. La Comisión de Valoración valorará los méritos alegados por los aspirantes seleccionados como admitidos con arreglo al formulario de auto baremación establecido en el Anexo 2 que se adjunta a las presentes bases y su calificación se hará constar por orden de puntuación en el Acta de la reunión.

No serán valorados los méritos no relacionados en el impreso de auto

baremación aunque se presente en plazo documentación acreditativa, ni los relacionados en dicho formulario que no hayan sido acreditados documentalmente en el plazo establecido o, en su caso, mediante comparecencia personal.

3. Efectuada la calificación y valoración de los méritos alegados y acreditados, la Comisión publicará el acta provisional, en orden de puntuación, de los aspirantes admitidos en el concurso, concediendo un plazo de 10 días hábiles para presentación de alegaciones a que pudiera haber lugar.

4. La Comisión, resueltas las reclamaciones que, en su caso, pudieran presentarse, publicará el listado definitivo en orden de puntuación en el plazo de un día hábil, y elevará propuesta de contratación a favor de la persona aspirante que haya obtenido mayor calificación en la valoración de méritos y sus correspondientes reservas.

5. En el supuesto de que dos o más concursantes obtuvieran la misma puntuación, el empate se resolverá a favor del candidato que tenga más antigüedad en el CAZG. Si persistiese el empate se resolverá a favor del que acredite más antigüedad en el conjunto de Administraciones Públicas. En último caso, se recurrirá al sorteo público.

6. Las puntuaciones obtenidas en el proceso selectivo, así como la puntuación final, se harán públicas.

Novena. INCORPORACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO.

El aspirante seleccionado, una vez realizada la propuesta de contratación por parte de la Comisión de Valoración, Resolución al efecto de Presidencia y formalización del contrato, se incorporará a la prestación del servicio, en el horario establecido en el Capítulo VII del C.C. para el Personal Laboral del Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana.

El periodo de prueba de la contratación estará sujeto al Artículo 21º del vigente Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana. (B.O.P. 223, de 23 de noviembre de 2010).

Décima. RECLAMACIONES.

La presente convocatoria y sus bases, así como cuantos actos administrativos se deriven de las mismas y de la actuación de la Comisión de Valoración, podrán ser impugnados por los interesados en los casos y en la forma, previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Aprobadas por Resolución de la Presidencia del Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana.

ANEXO 1

SOLICITUD DE ADMISIÓN PROCESO DE SELECCIÓN DE PUESTOS DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL EN EL CONSORCIO DE AGUAS DE LA ZONA GADITANA

DATOS DE LA CONVOCATORIA Y DEL/A ASPIRANTE

PUESTO AL QUE ASPIRA			Nº EXPTE.	FECHA CONVOCATORIA
Categoría Profesional	Especialidad	GP		
PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE	NIF	
DOMICILIO		Nº	PISO	
CÓDIGO POSTAL	PROVINCIA	LOCALIDAD		
TELÉFONOS		CORREO ELECTRÓNICO		

DOCUMENTACIÓN QUE HA DE ADJUNTARSE A LA INSTANCIA:

- Fotocopia del DNI o documento de renovación.
- Fotocopia del título exigido en las bases reguladoras o del resguardo de solicitud.
- Impreso de auto baremación.
- Certificados de empresa de cese de la relación laboral. (SEPE).
- Contratos.
- Vida Laboral Actualizada.
- Demanda de empleo en vigor.

El abajo firmante solicita ser admitido en las pruebas selectivas a que se refiere la presente instancia y DECLARA que son ciertos los datos consignados en ella, y que reúne las condiciones exigidas para el ingreso en la función pública y las especialmente señaladas en las bases de la convocatoria, y se COMPROMETE a probar documentalmente cuantos datos se especifican en ellas.

_____ a _____ de _____ de 2020

EL/LA SOLICITANTE

Fdo:

En cumplimiento de lo dispuesto en el Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana le informa que sus datos personales, obtenidos mediante la cumplimentación de este documento van a ser incorporados, para su tratamiento, en un fichero automatizado de gestión de personal, que tratará a todos los participantes, en la presente convocatoria conforme al procedimiento establecido en la misma, siendo el domicilio indicado en el mismo a efectos de notificaciones. De acuerdo con lo previsto en la citada Ley Orgánica, y conforme al procedimiento reglamentariamente establecido, puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, oposición y cancelación de datos dirigiendo un correo electrónico a dpo@cazg.es, o bien un escrito a este Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana, sito en c/ Ancha, 3, 11404 Jerez de la Frontera.

SR. PRESIDENTE DEL CONSORCIO DE AGUAS DE LA ZONA GADITANA

ANEXO 2

FORMULARIO DE AUTOBAREMACIÓN DEL CONCURSO DE MÉRITOS

1 PUESTO AL QUE ASPIRA			
CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	GP	Nº EXPTE. CONVOCATORIA
2 DATOS DE LA PERSONA CONCURSANTE			
PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE	NIF

MÉRITOS A VALORAR			
TITULACIONES ACADÉMICAS			
1-A	Denominación del título	Total	Comisión
SUBTOTAL (3.1-A)			
CURSOS DIRECTAMENTE RELACIONADOS (0,007 puntos por hora de formación)			
2-A	Denominación del curso	Horas	Total
SUBTOTAL (3.2-A)			
CURSOS ESPECÍFICOS PARA LAS AA.PP. (0,010 puntos por hora de formación)			
2-B	Denominación del curso	Horas	Total
SUBTOTAL (3.2-B)			
CURSOS PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (0,005 puntos por hora de formación)			
2-C	Denominación del curso	Horas	Total
SUBTOTAL (3.2-C)			
EXPERIENCIA PROFESIONAL (Categoría, GP y especialidad)			
3-A	Servicios prestados en igual o similar categoría profesional ámbito CC del CAZG	Meses	Total
3-B	Servicios prestados en igual o similar categoría profesional en el resto de AA.PP	Meses	Total
3-C	Servicios prestados en igual o similar categoría profesional EE.PP. o Sector privado	Meses	Total
SUBTOTAL (3.3-A + 3.3-B + 3.3-C)			
ANTIGÜEDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS			
4-A	Servicios prestados en el ámbito CC del CAZG	Meses	Total
4-B	Servicios prestados en el resto de Administraciones Públicas	Meses	Total
SUBTOTAL (3.4-A + 3.4-B)			
TOTAL AUTOBAREMACIÓN DE MÉRITOS ALEGADOS Y ACREDITADOS			

DECLARACIÓN, LUGAR, FECHA Y FIRMA

4	El/la abajo firmante DECLARA, bajo su expresa responsabilidad, que son ciertos cuantos datos figuran en la presente autobaremación. En _____ a _____ de _____ de 2020 EL/LA SOLICITANTE Fdo:
---	---

SR. PRESIDENTE DEL CONSORCIO DE AGUAS DE LA ZONA GADITANA
RELACIÓN DE PLAZAS DE CARÁCTER TEMPORAL CONVOCADAS
RELACIÓN Nº 1

Grupo Profesional:

Nº EXPTE.	CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	PLAZAS CONVOCADAS		
			GENERAL	RESERVA DISCAP	TOTAL
01/2023	Oficial 2º Grupo IV	Operador de Centro de Telecontrol	1		1
FORMACIÓN ESPECÍFICA		TITULACIÓN REQUERIDA			
Informática y Telecomunicaciones		Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o formación laboral equivalente.			

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DE LOS PUESTOS CONTENIDOS EN LA PRESENTE OFERTA:

Nº EXPTE.	CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD
01/2023	Oficial 2º Grupo IV	Operador de Centro de Telecontrol

El puesto al que está destinado el Oficial 2º Operador del Centro de Control. Los trabajos que realiza el operario del Centro de Control, se refieren a tareas de cierta autonomía que exigen alguna iniciativa y responden a conocimientos prácticos que proceden de la experiencia en el propio centro por la observación y la práctica en el funcionamiento del Sistema de Abastecimiento en Alta, quedando su responsabilidad limitada por una supervisión no directa, ni sistemática del responsable de telecontrol y de los miembros de la Unidad Operativa, en lo que se refiere a protocolos de maniobras. Más concretamente las tareas que vienen desempeñando, son las que a continuación se relacionan:

- Atender y canalizar las llamadas que se produzcan desde el exterior en lo referente a incidencias o averías en la red, así como distribuir la información entre los diferentes agentes involucrados en la explotación del Sistema, según protocolos establecidos o las indicaciones de los diferentes responsables. Informar en su caso a los servicios de emergencia.
- Vigilar los parámetros de control y valores límite indicados para el correcto funcionamiento de las instalaciones, con disposición de maniobrar o modificar los mismos o los equipos susceptibles de ello, de acuerdo con instrucciones recibidas por parte de los técnicos o del encargado general, en lo que al sistema se refiere.
- Respecto a los equipos informáticos que manejan, vigilarán su correcto estado de funcionamiento y aplicarán las indicaciones de mantenimiento para garantizar su durabilidad.

- Comunicar por cualquier medio disponible, las alarmas del sistema y avisos de los centros a los responsables en cada caso, según el protocolo de comunicaciones, con la ayuda de tablas e informes que se designen por parte del técnico responsable.
- Mantenimiento de las bases de datos vinculadas a las aplicaciones de gestión del Sistema, efectuando la introducción de datos, extracción de listados e impresiones respecto de los informes que previamente se hayan previsto por parte del responsable de telecontrol y según protocolo.
- Informar periódicamente de las incidencias registradas las 24 horas por todos los operarios de cada uno de los turnos de centros aislados, así como de ciertos parámetros de funcionamiento del sistema en alta que les son requeridos de forma sistemática u ocasional, con el empleo de programas de gestión implantados por los técnicos del servicio.
- Montar equipos microinformáticos. Instalar y configurar el software base en sistemas microinformáticos. Instalar, configurar y mantener paquetes informáticos de propósito general y aplicaciones específicas.

El ascendente jerárquico del operador es el coordinador del Centro, formando parte del turno, coordina la organización de los cuadrantes de turno del centro que, debe permanecer con vigilancia en monitores las 24 horas del día.

En lo que se refiere a tareas de microinformática el operario estará a las órdenes del técnico responsable en este aspecto o de compañeros con mayor cualificación y experiencia.

PUNTUACIÓN DE MÉRITOS VALORABLES

De conformidad con lo establecido en el artículo 23º.3.b) del 1er. Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana, los méritos a valorar se ajustarán al siguiente baremo:

TITULACIONES ACADÉMICAS		MÁXIMO 10PTOS.	
1	A	Títulos oficiales directamente relacionados con la contratación ofertada no exigidos y superiores a los relacionados en la convocatoria. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta	5 puntos por título
	FORMACIÓN		MÁXIMO 25PTOS.
2	A	Cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con el puesto ofertado, impartidos por Administraciones Públicas, Colegios Profesionales, o en el marco de la Formación Continua, debidamente homologados y aquellos otros que se mencionen en la convocatoria	0,007 puntos por hora. 20
	B	Cursos de formación específicos para las Administraciones Públicas	0,010 puntos por hora.
	C	Cursos de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales	0,005 puntos por hora. 5
EXPERIENCIA PROFESIONAL (Categoría, grupo profesional y especialidad)		MÁXIMO 50PTOS.	
3	A	En el ámbito del 1er. Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana	0,75 puntos por mes o fracción
	B	En el resto de las Administraciones Públicas	0,55 puntos por mes o fracción. 50
	C	En empresas públicas o en el sector privado	0,25 puntos por mes o fracción
ANTIGÜEDAD EN LAS AA.PP. (No computadas anteriormente como experiencia)		MÁXIMO 15PTOS.	
4	A	En el ámbito del 1er. Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana	0,40 puntos por mes o fracción. 15
	B	En el resto de Administraciones Públicas	0,30 puntos por mes o fracción

A los efectos de valoración de titulaciones académicas, no serán computados los títulos exigidos por la legislación académica vigente como necesarios para obtener otros superiores que hayan sido alegados.

CARACTERÍSTICAS ECONÓMICAS Y LABORALES DE LAS PLAZAS CONVOCADAS

(1)	CENTRO DE TRABAJO	CONTRATO					
01-2023	Centro de Telecontrol	Artículo 12.7.b) y c) 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*					
(2)	CONDICIONES ECONÓMICAS ANUALES						
	(3)	Extras + Adicional	RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS				Turno
			Destino	Esp "A"	(4)	(5)	
Completa	7.957,96€	3.394,76€	7.491,26€	2.229,50€		2.238,47€	

(1) Nº EXPTE. (2) JORNADA (3) RETRIBUCIONES BÁSICAS (4) E. Dedic (5) Esp. D

Adicionalmente se abonarán las retribuciones por calidad y cantidad de trabajo que correspondan al puesto y centro de trabajo.

*Sustitución de trabajador que accede a la Jubilación Parcial.

COMISIÓN DE VALORACIÓN

TITULARES:

D./Dña. Manuel Morales Díaz, Presidente

D./Dña. Francisco Lara Gallego, Vocal 1º

D./Dña. Francisco Bolaños Rodríguez, Vocal 2º

D./Dña. Enrique Olmo Ortega, Vocal 3º

D./Dña. Manuel Molina Carretero, Vocal 4º

SUPLENTES:

D./Dña. José Gómez Pérez, Presidente

D./Dña. Pedro Macías Rodríguez, Vocal 1º

D./Dña. Juan García López, Vocal 2º

D./Dña. Juan Manuel Sánchez Torrejón, Vocal 3º

D./Dña. Fernando Sánchez Alba, Vocal 4º

SECRETARIO/A DESIGNADO/A:

D./Dña. José Mª Selma Jiménez."

Jerez de la Frontera, 23/01/23. EL PRESIDENTE Fdo.: Jorge David Rodríguez Pérez. PÚBLIQUESA. EL SECRETARIO, Fdo.: Enrique Javier Clavijo González. Nº 9.851

CAMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA, SERVICIOS Y NAVEGACION DEL CAMPO DE GIBRALTAR

CONVOCATORIA PIP VISITA A FERIA EAST MED MARINE

AND OFFSHORE EXHIBITION 2023 LIMASSOL

BDNS(Identif.):673035

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b) y 20.8.a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/673035>)

La Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar anuncia la apertura de convocatoria que tiene por objeto promover la participación en el Programa Plan Internacional de Promoción, cofinanciado en 80% por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea Visita a Feria "East Med Marine and Offshore Exhibition" que tendrá lugar en Limassol Chipre los días 20 y 21 de abril de 2023.

Las empresas podrán realizar sus viajes entre el 16 y el 22 de abril de 2023, con objeto de facilitar la gestión logística del viaje en previsión de problemas de conectividad, disponibilidad de plazas, posibles retrasos y/o cancelaciones y ofrecer la oportunidad de compatibilizar la participación en la feria con labores de prospección de mercado y reuniones con potenciales clientes.

Primero.- Beneficiarios.

Pymes, micropymes y autónomos de la provincia de Cádiz que se encuentren dadas de alta en el Censo del IAE.

Se admitirán empresas hasta agotar el presupuesto disponible, siendo el importe total máximo objeto de subvención por empresa beneficiaria de 1.140€. El número estimado de empresas beneficiarias será de 14.

Segundo.- Objeto.

El objeto de la convocatoria es la selección de operaciones realizadas por las Pymes que contribuyan a promover su internacionalización y mejorar su competitividad, con el objetivo de mejorar la propensión a exportar y la base exportadora de la economía española, diversificar los mercados de destino de la exportación española e incrementar la competitividad de la economía española para impulsar España como destino de inversión.

Tercero.- Convocatoria.

El texto completo de la convocatoria está a disposición de las empresas en la sede electrónica de la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar. Además puede consultarse a través de la web www.camaracampodegibraltar.com

Cuarto.- Cuantía.

La cuantía máxima de las ayudas a otorgar con cargo a esta convocatoria, a las empresas participantes en la actuación "Visita a Feria East Med Marine and Offshore Exhibition", es de 15.960€ en concepto de subvención. Las ayudas serán cofinanciadas en un porcentaje del 80% con cargo a los fondos FEDER, a través del programa operativo «Plurirregional de España FEDER 2014-2020 PO» y el resto se financiará con cargo a las propias empresas beneficiarias.

El presupuesto máximo de ejecución de la actuación señalada en el marco de esta convocatoria es de 19.260€, dentro del programa operativo «Plurirregional de España FEDER 2014-2020 PO», que incluye los recursos estimados para los servicios de apoyo prestados por la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar, será de 3.300€, y serán aportados por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea, por la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar, y susceptible de ser cofinanciado por el Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico de la Diputación de Cádiz.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo para la presentación de solicitudes se abre, a las 09:00h del día hábil siguiente al de la publicación de este anuncio y finalizará a las 14,00h del día 20 de marzo de 2023. El Modelo de Solicitud de Participación podrá descargarse en la web www.camaracampodegibraltar.com.

Algeciras, a 30 de enero de 2023. El Secretario General, Manuel Tinoco. Nº 13.486

**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

INSERCIÓNES: (Previo pago)

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

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

PUBLICACIÓN: de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAL-1959