

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGIA CADIZ

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN DE GOBIERNO EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN.

Visto el expediente AT-14059/19, incoado en esta Delegación de Gobierno, solicitando Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

- Peticionario: ENERGÍA ELÉCTRICA DE OLVERA, S.L.U.
- Domicilio: C/ Ronda, 27 - 11690 OLVERA (CÁDIZ)
- Lugar donde se va a establecer la instalación: PARAJE LOS MONTES
- Término municipal afectado: TORRE ALHAQUIME
- Finalidad: Mejoras

Habiéndose cumplido los trámites reglamentarios de acuerdo con lo establecido en el TÍTULO VII, Capítulo II del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de alta tensión en el que consta como: suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, desarrollo de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, en cumplimiento de la vigente Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y en cumplimiento del Decreto 9/2011, de 18 de enero, por el que se modifican diversas Normas Regulatoras de Procedimientos Administrativos de Industria y Energía.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta Delegación de Gobierno es competente para resolver el expediente, en base a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de Autonomía L.O. 2/2007, de 19 de marzo; el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado mediante Decreto del Presidente 6/2019 de 11 de febrero; el 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 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía; la Resolución de 9 de marzo de 2016, BOJA nº 51, de 16/03/2016, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan determinadas competencias en materia de autorizaciones de instalaciones eléctricas en las Delegaciones Territoriales de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo; la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015 de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación del Gobierno, a propuesta del Servicio de Industria, Energía y Minas,

RESUELVE

CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN, a ENERGÍA ELÉCTRICA DE OLVERA, S.L.U. para la construcción de la instalación cuyas principales características serán:

Proyecto de nuevo centro de Transformación "Romaila".

Coordenadas UTM ETR89 HUSO 30

CT	Descripción	(1)	Tipo	Relación (V)	Composición	Potencia CT
1	Solventar el crecimiento de la demanda.	Pasaje " Los Montes"	INTERIOR PREFABRICADO AISLADO	20.000/420	2L + P con aislamiento y corte en SF6	TR1: 160

(1) Emplazamiento

(1)	Descripción	Origen	Final	Tipo	(2)	(3)	(4)
1	Interconexión del centro de transformación	Centro de secc. "Riviera del Guadalporcun". X:300641,14 Y:4.087.777,92	CT nuevo. X:300641,14 Y:4.087.777,92	Subterránea	20	0,02	RHZ1-OL 18/30 kV 3x(1x150 mm2) Al

(1) Línea (2) Tensión (kV) (3) Longitud (km) (4) Conductores

La autorización se concede de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica debiendo cumplir las condiciones que en el mismo se establece, y sin perjuicio de otras autorizaciones y licencias que adicionalmente fueran preceptivas, y las especiales siguientes:

- 1ª. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.
- 2ª. El plazo de puesta en marcha será de dos años contados a partir de la presente Resolución. Transcurrido dicho plazo sin que se haya presentado la documentación para la puesta en servicio de la instalación, se procederá a la caducidad de la presente Resolución. El titular podrá presentar solicitud debidamente justificada para la modificación de la presente Resolución por parte de esta Delegación de Gobierno en lo que se refiere al mencionado plazo, necesariamente antes de la terminación de dicho plazo.
- 3ª. El titular de las citadas instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación de Gobierno a efectos de reconocimiento definitivo y extensión de la autorización de explotación.
- 4ª. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.
- 5ª. El titular de la instalación tendrá en cuenta, para su ejecución, el cumplimiento de los condicionados que han sido establecidos por Administraciones, organismos, empresas

de servicio público o de interés general, los cuales han sido trasladados al titular de la instalación, habiendo sido aceptados por el mismo. La autorización administrativa de construcción no dispensa de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de las autorizaciones adicionales que se precisen.

6ª. Esta Resolución quedará sin efecto si como consecuencia de su ejecución se produjesen afecciones a bienes y derechos a cargo de Administraciones, organismos o empresas de servicio público o de servicios de interés general que no hubiesen sido contemplados expresamente en el proyecto presentado.

7ª. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

8ª. En tales supuestos la administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de Orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

9ª. El peticionario deberá publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer Recurso de Alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Hacienda, Industria y Energía en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente de la notificación de la Resolución, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

22/11/2019. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. Firmado.: ANA MESTRE GARCIA.

Nº 95.786

CONSEJERIA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGIA CADIZ

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CÁDIZ, POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN AMBIENTAL UNIFICADA A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN.

Visto el expediente AT-13722/18, incoado en esta Delegación del Gobierno, solicitando Autorización Administrativa Previa y Autorización Ambiental Unificada para una instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

- Peticionario: NEMESIS SOLAR S.L.
- Domicilio: C/ Madrid, n.º 16, Costabella, Marbella (Málaga)
- Emplazamiento de la instalación: Parcela 14, Polígono 34
- Términos municipales afectados: Puerto Real
- Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante tecnología fotovoltaica.

Habiéndose cumplido los trámites reglamentarios de acuerdo con lo establecido en TÍTULO VII, Capítulo II del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, desarrollo de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, en cumplimiento de la vigente Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, con lo establecido en el Decreto 356/2010, de 3 de agosto, por el que se regula la autorización ambiental unificada, se establece el régimen de organización y funcionamiento del registro de autorizaciones de actuaciones sometidas a los instrumentos de prevención y control ambiental, de las actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera y de las instalaciones que emiten compuestos orgánicos volátiles, y se modifica el contenido del Anexo I de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, en cumplimiento del Decreto 9/2011, de 18 de enero, por el que se modifican diversas Normas Regulatoras de Procedimientos Administrativos de Industria y Energía.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta Delegación del Gobierno es competente para resolver sobre la citadas AUTORIZACIONES, en base a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de Autonomía L.O. 2/2007, de 19 de marzo; el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado mediante Decreto del Presidente 6/2019 de 11 de febrero; el 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; la Resolución de 9 de marzo de 2016, BOJA nº 51, de 16/03/2016, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan determinadas competencias en materia de autorizaciones de instalaciones eléctricas en las Delegaciones Territoriales de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo; la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015 de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación del Gobierno, a propuesta del Servicio de Industria, Energía y Minas,

RESUELVE:
CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN AMBIENTAL UNIFICADA, a NEMESIS SOLAR S.L. para la instalación cuyas principales características serán:

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:

Planta Solar "Puerto Real II" de 49,99 MWp de potencia (AT-13722/18)

Generador Fotovoltaico

- Generador fotovoltaico sobre estructura con seguimiento a un eje.
- 153.816 módulos fotovoltaicos de 325 Wp de potencia máxima, distribuidos en series de módulos dirigidos hacia 18 centros de potencia de 2.500 Kva.

Centros Inversores

- 18 centros de potencia de 2.500 kVA de potencia de salida, formado por inversor, transformador y protecciones.

Red de Media Tensión

- 2 circuitos subterráneos de Media Tensión en anillo de conductores ALRHZ1-OL18/30 kV de 630 mm2 que unen los Centros de Transformación de cada centro de potencia con el centro de seccionamiento.

Centro de Seccionamiento

Red de Media Tensión hasta SET Puerto Real I 30/220 kV (prevista)

- Origen: Centro de Seccionamiento PSFV Puerto Real II

- Final: SET "PUERTO REAL I" de la PSFV Puerto Real I (prevista)

- Características generales:

- Subterráneo

- Longitud: 4400 metros

- Tipo de cable: AL VOLTALENE 18/30 kV 3x1x630 Al

REFERENCIA: AT-13722/18

Estas Autorizaciones se conceden de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica y con lo establecido en el Decreto 356/2010, de 3 de agosto, por el que se regula la autorización ambiental unificada, se establece el régimen de organización y funcionamiento del registro de autorizaciones de actuaciones sometidas a los instrumentos de prevención y control ambiental, de las actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera y de las instalaciones que emiten compuestos orgánicos volátiles, y se modifica el contenido del Anexo I de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, debiendo cumplir las condiciones que en el mismo se establece y las especiales siguientes:

1ª. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.

2ª. El plazo de puesta en marcha será de dos años contados a partir de la presente resolución. Transcurrido dicho plazo sin que se haya presentado la documentación para la autorización de explotación de la instalación, se procederá a la caducidad de la presente Resolución. El titular podrá presentar solicitud debidamente justificada para la modificación de la presente Resolución por parte de esta Delegación de Gobierno en lo que se refiere al mencionado plazo, necesariamente antes de la terminación de dicho plazo.

3ª. El titular de las citadas instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación del Gobierno a efectos de reconocimiento definitivo y extensión de la autorización de explotación.

4ª. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.

5ª. El titular de la instalación tendrá en cuenta, para su ejecución, el cumplimiento de los condicionados que han sido establecidos por Administraciones, organismos, empresas de servicio público o de interés general, los cuales han sido trasladados al titular de la instalación, habiendo sido aceptados por el mismo. En particular, el titular de la instalación deberá cumplir el condicionado expuesto en el INFORME DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL EN CADIZ DE LA CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE RELATIVO A LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN AMBIENTAL UNIFICADA PRESENTADA POR NEMESIS SOLAR S.L., PARA EL PROYECTO DE "PLANTA FOTOVOLTAICA PUERTO REAL II DE 44 MW", EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE PUERTO REAL (CÁDIZ). (EXPEDIENTE: AAU/CA/006/18) de fecha 04/11/2019 cuyo contenido íntegro puede consultarse en la siguiente dirección: <http://www.cma.junta-andalucia.es/medioambiente/servtc1/AAUo/initAoVAauoSearch.do>

6ª. Esta resolución quedará sin efecto si como consecuencia de su ejecución se produjesen afecciones a bienes y derechos a cargo de Administraciones, organismos o empresas de servicio público o de servicios de interés general que no hubiesen sido contemplados expresamente en el proyecto presentado.

7ª. La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

8ª. En tales supuestos la administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de Orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer Recurso de Alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Hacienda, Industria y Energía en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente de la notificación de la Resolución, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

22/11/2019. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. Firmado: ANA MESTRE GARCÍA.

Nº 96.768

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: GD ENERGY SERVICES S.A.U.

Expediente: 11/01/0127/2019

Fecha: 29/11/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: SILVIA MARTINEZ OLMIER

Código 11101351012019.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa GD ENERGY SERVICES, S.A.U., presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 2-08-2019, subsanado finalmente el 19-11-2019, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 23-01-2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el

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

RESUELVE:

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

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

Cádiz, a 29 de noviembre de 2019. Delegado Territorial. ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

ACUERDO ENTRE GD ENERY SERVICES SAU Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL CENTRO DE TRABAJO DENTRO DEL GRUPO CEPSA EN EL SITE SAN ROQUE (CÁDIZ)

En San Roque, a 27 de septiembre de 2019.

De una parte,

La mercantil GD ENERGY SERVICES S.A.U., con domicilio a efecto de notificaciones en Avenida de las Cortes Valencianas nº 58, 46015 Valencia y CIF nº A- A46103594, (la "Empresa" o "GDES") representada por Dª Beatriz Masa Ciudad, Mayor de edad, en su condición de representante legal de la compañía en virtud de poder de representación que exhibe y retira.

Y de otra parte,

d. Luis Adrián Espada Valero, actuando en calidad de representante legal de los trabajadores adscritos al centro de trabajo dentro del Grupo Cepsa en el Site San Roque (Cádiz), legítimamente elegidos por y entre sus compañeros en virtud de elecciones sindicales.

La Empresa y el Representante Legal de los Trabajadores se denominarán, asimismo, colectivamente las "Partes" e, individualmente, cuando proceda, una "Parte". Las Partes se reconocen mutuamente capacidad legal para suscribir el presente acuerdo (el "Acuerdo") y, a tal efecto,

EXPONEN

I.- Que, tras las conversaciones mantenidas en relación con la notificación de subsanación efectuada por el Servicio de Administración Laboral de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en Cádiz en relación con el del Convenio Colectivo de la Empresa GD ENERY SERVICES SAU Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL CENTRO DE TRABAJO DENTRO DEL GRUPO CEPSA EN EL SITE SAN ROQUE (CÁDIZ), las partes han negociado el presente Acuerdo con el fin de modificar los artículos objeto de subsanación, que se rige por las siguientes,

CLÁUSULAS

PRIMERA- Ambas partes acuerdan la modificación de la Disposición Adicional Tercera referente a la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres del Convenio Colectivo de la Empresa GD ENERY SERVICES SAU Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL CENTRO DE TRABAJO DENTRO DEL GRUPO CEPSA EN EL SITE SAN ROQUE (CÁDIZ), acordando la siguiente redacción que sustituye en su integridad a la redacción anterior:

"DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA - IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRE Y MUJERES

La Empresa y la representación legal de los trabajadores acuerdan promover medidas en pro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres de aplicación en el centro de trabajo que el propio convenio regula, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo 85 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su redacción actual contenida en el artículo 1 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La Trabajadores/as se adhieren al Código Ético de la Empresa, cuyo principal objetivo es establecer los principios que han de presidir los comportamientos de los empleados, y cuyo contenido es de obligado cumplimiento para todos los Trabajadores/as.

Entre estas medidas en pro de la igualdad efectiva, se acuerda por ambas partes hacer hincapié en los siguientes extremos:

Acoso sexual y por razón de sexo.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual de conformidad con el protocolo de acoso de la Empresa.

Los trabajadores/as acudirán al manual de acoso y procedimiento de la Empresa para resolver cualquier incidencia o cuestión relacionada con cuestiones de acoso sexual o por razón de sexo; cuyo ejemplar tienen a su disposición. Estas medidas específicas para prevenir el acoso laboral y por razón de sexo en el trabajo se han realizado de conformidad con las disposiciones legales que resultan de aplicación.

En todo caso, se sancionará como falta grave las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico,

religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Del mismo modo, se tipificarán las siguientes conductas como falta muy grave:

- El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo portal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

Acceso al empleo, contratación y promoción.

La Empresa contribuirá eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate. Asimismo, se valorará junto con la representación legal de los trabajadores la adopción de programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

Conciliación de la vida familiar, personal y laboral

Igualmente, se estará a lo dispuesto en los artículos 43 y 44 de la citada Ley correspondientes a la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar respectivamente, incluyendo las modificaciones previstas en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación."

SEGUNDA- Ambas partes acuerdan la modificación del artículo 23 referente a las Licencias Especiales del Convenio Colectivo de la Empresa GD ENERY SERVICES SAU Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL CENTRO DE TRABAJO DENTRO DEL GRUPO CEPSA EN EL SITE SAN ROQUE (CÁDIZ), acordando la siguiente adaptación al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

"ARTÍCULO 23. LICENCIAS ESPECIALES

Todo personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a solicitar licencias con salario real por los conceptos y durante los días que se relacionan, con la debida justificación.

1. Por matrimonio: 17 días naturales. Los días podrán ser disfrutados antes de la fecha de celebración del matrimonio.
2. Por fallecimiento del cónyuge, descendientes, ascendientes del trabajador/a y su cónyuge y hermano/as del trabajador/a y su cónyuge: 3 días naturales.
3. Si el fallecimiento se produce fuera de los límites de la provincia, previa justificación de la distancia, 3 días naturales más.
4. Por enfermedad grave del cónyuge, ascendientes y descendientes, y hermano/as del trabajador/a y su cónyuge: 3 días naturales. Cuando en este supuesto el trabajador/a necesite efectuar desplazamientos at efecto, serán 4 días naturales. En cualquier caso, se considerará el ingreso en Instituciones Sanitarias como enfermedad grave.
5. Por primera comunión de hijos/as, hermano/as, siempre que éstos vivan con el trabajador/a, que se celebre en día laborable: 1 día.
6. Por exámenes oficiales, previa justificación: las horas necesarias.
7. Por matrimonio de hijos/as y hermano/as: 1 día natural.
8. Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.
9. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (Artículo 37.3.d del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).
10. Para acompañamiento de cónyuge o hijo/a a centros de diagnóstico y/o centro de salud a instancias del SAS o a centro del SAS o concertado, con un máximo de tres veces al año, y por el tiempo indispensable.

Todo ello, sin perjuicio de los permisos y licencias que se recojan en el 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, tras la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación."

TERCERO- Se modifica la denominación de las categorías profesionales contenida en las tablas salariales del referenciado Convenio Colectivo, conforme pasa a exponerse a continuación, evitando connotaciones sexistas derivadas del lenguaje:

TABLA SALARIAL AÑO 2018		
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE
PEÓN	885,52 □	4,15 □
CONDUCTOR/A GRUA	902,83 □	4,15 □
CARRETEROS/AS	902,83 □	4,15 □
OFICIAL 2ª	902,83 □	4,15 □
OFICIAL 1ª	902,83 □	4,15 □
JEFE/A DE EQUIPO	1.191,10 □	4,15 □
OTROS CONCEPTOS		
Plus festivo		52,28 □

Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos	
1 circunstancia	7,75 □
2 circunstancias	8,80 □
3 circunstancias	9,75 □
Hora extraordinaria	19,36 □
Bolsa de ayuda	12,88 □
Ayuda a personas con discapacidad	84,38 □

TABLA SALARIAL AÑO 2019		
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE
PEÓN	903,23 □	4,23 □
CONDUCTOR/A GRUA	920,89 □	4,23 □
CARRETEROS/AS	920,89 □	4,23 □
OFICIAL 2ª	920,89 □	4,23 □
OFICIAL 1ª	920,89 □	4,23 □
JEFE/A DE EQUIPO	1.214,92 □	4,23 □

OTROS CONCEPTOS	
Plus festivo	53,32 □

Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos	
1 circunstancia	7,90 □
2 circunstancias	8,98 □
3 circunstancias	9,94 □
Hora extraordinaria	19,75 □
Bolsa de ayuda	13,13 □
Ayuda a personas con discapacidad	86,06 □

TABLA SALARIAL AÑO 2020		
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE
PEÓN	923,10 □	4,32 □
CONDUCTOR/A GRUA	941,15 □	4,32 □
CARRETEROS/AS	941,15 □	4,32 □
OFICIAL 2ª	941,15 □	4,32 □
OFICIAL 1ª	941,15 □	4,32 □
JEFE/A DE EQUIPO	1.241,65 □	4,32 □

OTROS CONCEPTOS	
Plus festivo	54,50 □

Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos	
1 circunstancia	8,08 □
2 circunstancias	9,17 □
3 circunstancias	10,16 □
Hora extraordinaria	20,18 □
Bolsa de ayuda	13,42 □
Ayuda a personas con discapacidad	87,96 □

Todo ello, con pleno acuerdo entre las partes, se firma en duplicado ejemplar, en el lugar y día indicados en el encabezamiento del presente Acuerdo. D.ª Beatriz Masa Ciudad. D. Luis Adrián Espada Valero. Firmas.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GD ENERGY SERVICES SAU Y SUS TRABAJADORES ADSCRITOS AL CENTRO DE TRABAJO DENTRO DEL GRUPO CEPSA EN EL SITE SAN ROQUE (CÁDIZ)
AÑOS 2018, 2019 Y 2020

CAPÍTULO I. CLÁUSULAS GENERALES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El presente convenio afectará al conjunto de los trabajadores/as de la Empresa GD Energy Services, S.A.U (en adelante GDES, o la Empresa), que presten servicios para la Gestión de los Almacenes del Site San Roque de CEPSA y sus filiales en la provincia de Cádiz.

ARTÍCULO 2. VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente convenio entrará en vigor en el momento de su firma, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2020. Sus efectos económicos tendrán vigencia desde el 1 de mayo de 2018.

La denuncia del presente convenio se producirá de forma automática un mes antes de la expiración de éste, pudiendo las partes empezar la negociación de un nuevo convenio colectivo en los términos y tiempo marcados por la legislación vigente.

ARTÍCULO 3. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

A efectos de regular la movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, con las salvedades incluidas en el Anexo I del presente convenio.

CAPÍTULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 4. RETRIBUCIONES

Los Trabajadores percibirán las retribuciones que se incluyen en el presente convenio como Anexo II, para cada uno de los años de vigencia del mismo.

- La Tabla Salarial correspondiente al año 2018, a partir del 1 de mayo, incluye un incremento salarial sobre las Tablas Salariales vigentes en el año 2017, del

1,9% en todos los conceptos incluidos en la misma (Salario Base y Plus Transporte).

• La Tabla Salarial correspondiente al año 2019 incluye un incremento salarial sobre las Tablas Salariales vigentes en el año 2018, del 2% en todos los conceptos incluidos en la misma (Salario Base y Plus Transporte).

• La Tabla Salarial correspondiente al año 2020 incluye un incremento salarial sobre las Tablas Salariales vigentes en el año 2019, del 2,2% en todos los conceptos incluidos en la misma (Salario Base y Plus Transporte).

ARTÍCULO 5. PLUS DE TRANSPORTE

Se establece un plus de transporte para todos los trabajadores/as consistente en una cantidad por día trabajado a partir del 1 de mayo de 2018 de 4,15 euros brutos, cuyo importe se actualizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del presente convenio para los años 2019 y 2020.

ARTÍCULO 6. SALARIO MÍNIMO CONVENIO

Todo trabajador/a contratado por la Empresa GDES de nuevo ingreso, tendrá garantizado como mínimo un salario igual al de peón, que figura en las retribuciones de este convenio.

ARTÍCULO 7. PLUS DE FESTIVO

Se percibirá por los Trabajadores a partir del 1 de mayo de 2018 la cantidad de 52,28 euros brutos por cada día trabajado en cualquiera de los 14 festivos establecidos en el calendario laboral, cuyo importe se actualizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del presente convenio, para los años 2019 y 2020.

ARTÍCULO 8. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores/as percibirán cuatro pagas extraordinarias que se harán efectivas tal y como se indica a continuación:

El abono de las de junio y diciembre, se obtendrá prorrateándose por semestres naturales del año, y las mismas serán calculadas a razón de 30 días de salario base más, en su caso, antigüedad consolidada y complementos denominados expresamente "ad personam" que estén vinculadas a dicha paga (excluyendo, en todo caso, aquellas cuantías percibidas en virtud de lo dispuesto en el Anexo IV del presente convenio). Dichas pagas se percibirán los días 1 de junio y 15 de diciembre, o los inmediatamente anteriores si éstos fueran festivos.

La tercera paga, se abonará en dos mitades proporcionales al tiempo trabajado en los semestres naturales comprendidos entre el 1 de marzo y el 31 de agosto, y del 1 de septiembre al 28 de febrero, a razón de 15 días de salario base más, en su caso, antigüedad consolidada.

Los pagos se efectuarán el 1 de marzo y el 1 de septiembre o los inmediatamente anteriores si éstos fueran festivos.

La cuarta paga, igualmente compuesta por el salario base más, en su caso, antigüedad consolidada, se abonará prorrateada en doce pagos iguales.

Los trabajadores/as que hayan estado de baja por IT o accidente de trabajo durante los semestres naturales que correspondan a las pagas extraordinarias de junio y diciembre, percibirán íntegro el importe de la paga que corresponda con cargo a la Empresa.

ARTÍCULO 9. ANTICIPO DE NÓMINA

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a percibir un anticipo de nómina de hasta el 90% de la retribución devengada, previo acuerdo expreso con la Empresa. El trabajador podrá solicitar anticipo personal sobre la cantidad devengada el día quince (15) de cada mes.

ARTÍCULO 10. DESPLAZAMIENTOS

Si el trabajador/a, de forma puntual, debe desplazarse para cumplir una misión determinada fuera de la provincia de Cádiz, devengará las siguientes dietas:

- Pernoctando fuera de su domicilio 36,28 □ brutos.

- Pernoctando en su domicilio 15,50 □ brutos.

Asimismo, la empresa vendrá obligada a facilitar medios de transporte cuando el trabajador/a haya de desplazarse de su centro o, en su defecto, deberá abonar íntegramente el precio del billete del transporte público.

En cualquier caso, y aun cuando el desplazamiento exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas en el supuesto en que la localidad en que se vaya a prestar el trabajo resulte ser la residencia del trabajador/a.

ARTÍCULO 11. BAJAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO

En los supuestos de baja laboral derivada de accidente de trabajo, o aquellas que conlleven la hospitalización y/o ingreso del trabajador/a, la Empresa complementará, desde el primer día, la prestación abonada por la Seguridad Social hasta garantizar el 100% del salario.

En los casos de baja por incapacidad temporal derivada de cualquier otro supuesto (enfermedad común y/o profesional, así como accidente no laboral), la Empresa complementará, desde el primer día, la prestación abonada por la Seguridad Social hasta garantizar el 80% del salario.

A efectos de computar el salario señalado en este artículo, se tendrá en consideración el promedio de retribuciones salariales percibidas en los tres meses precedentes, excluyendo las cantidades en concepto de horas extraordinarias, las pagas extraordinarias de julio y diciembre (que se someterán al régimen establecido en el presente convenio), y los conceptos extrasalariales percibidos por el trabajador/a.

ARTÍCULO 12. PLUS DE JEFE/A DE EQUIPO

El Jefe/a de Equipo es el trabajador/a procedente de la categoría de profesionales de oficio, efectuando trabajo manual, asume el control del trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc. En un número no inferior a tres ni superior a ocho.

El Jefe/a de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que, por su ascenso a superior categoría, quede aquella superada.

El plus que percibirá el jefe/a de equipo consistirá en un 20% sobre el Salario Base de su categoría, a no ser que se haya tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

ARTÍCULO 13. PLUSES DE TRABAJOS PENOSOS, TÓXICOS Y PELIGROSOS

Al personal que realice trabajos de tipo penoso, tóxico o peligroso, se le abonarán en

concepto de plus las siguientes cantidades a partir del 1 de mayo de 2018:

- Una circunstancia 7,75 euros brutos.

- Dos circunstancias 8,80 euros brutos.

- Tres circunstancias 9,75 euros brutos.

En caso de desacuerdo respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por el Juzgado de lo Social.

Asimismo, si por mejora de las instalaciones o procedimientos, desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez confirmada la desaparición de las mismas, se dejarán de abonar las citadas bonificaciones. En caso de desacuerdo se procederá de forma similar a la anterior.

ARTÍCULO 14. TRABAJO A TURNOS

Los turnos podrán organizarse de forma que se cubran las 24 horas del día.

Los trabajadores/as afectados por régimen de trabajo a turnos de lunes a viernes, percibirán una compensación económica del 7% del salario base por día trabajado, en concepto de Plus de Turnos. Dicha compensación será como mínimo del 13% para los trabajadores/as con régimen de trabajo a turnos de lunes a viernes.

La percepción de esta compensación económica será compatible con el Plus de Nocturnidad.

En todo caso, la jornada realizada en cualquiera de las modalidades de trabajo a turno, no superará la pactada en convenio compensándose el exceso en descanso sustitutorio. Las modificaciones sustanciales colectivas que se produzcan en el sistema de trabajo a turnos deberán ir precedida de un período de consultas de quince días con los representantes de los trabajadores/as para llegar a acuerdos en su implantación.

ARTÍCULO 15.- PLUS RETÉN.

La empresa establecerá un Sistema de Retén-Localización durante el cual los trabajadores a él asignados deberán permanecer en disposición de ser localizados con la obligación, en caso de ser llamados por emergencias, necesidades del servicio y cualesquiera otras circunstancias, de presentarse en el centro de trabajo en un tiempo no superior a 1 hora desde el momento del aviso.

La situación laboral del retén generará el devengo del Plus de Retén en la cantidad de 136,81 euros en el año 2018, por cada semana completa en dicha situación.

A partir del momento de presentación en el lugar indicado, se considerará como horas extras hasta que el responsable del servicio indique la terminación de las mismas, o en su caso, hasta la incorporación a su turno de trabajo si la actividad de retén continuase tras iniciar la jornada ordinaria de trabajo. En todo caso, se garantiza el abono de un mínimo de 2 horas extraordinarias cuando se active el retén, salvo que el trabajador/a haya iniciado su jornada ordinaria.

Se garantizará un descanso de 12 horas entre jornadas, y adicionalmente, se exonerará al trabajador/a de prestar servicios en su horario habitual siempre que la actividad de retén finalice más tarde de las 02:00 horas de lunes a jueves, o más tarde de las 00:00 horas en viernes.

El trabajador adquiere la obligación de mantener conectado y en estado de recepción de llamadas, de mensajes o aviso, el medio que se le facilite para avisarle durante el periodo que se encuentre de retén.

Del mismo modo, el trabajador tendrá la obligación de prolongar su jornada a requerimiento del responsable del servicio, o de quien asuma sus funciones en casos excepcionales tales como:

- Emergencias

- Sustitución, por el tiempo imprescindible, de las ausencias que se produzcan

en el servicio, a fin de que éste sea operativo, y en general, las especificaciones contenidas en este Convenio.

La falta de cumplimiento por parte del trabajador de alguno de estos compromisos será considerada como falta muy grave, conllevando además la pérdida de remuneración correspondiente.

ARTÍCULO 16. NOCTURNIDAD

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas. La bonificación por trabajo nocturno será del 30% sobre el salario base y se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a. Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá, exclusivamente, por las horas trabajadas.

b. Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrarán con la bonificación correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

c. Ningún trabajador/a permanecerá en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

ARTÍCULO 17. FONDO ECONÓMICO

La Empresa establecerá un Fondo Económico en la cuantía de 120 euros por cada trabajador/a de la misma.

Dicho fondo se regirá por la normativa siguiente:

a) El trabajador/a lo solicitará previo informe de sus necesidades, a la representación de los trabajadores/as, quien, a su vez, analizado y adjudicado, lo elevará a la dirección de la Empresa para su conocimiento.

b) La cuantía del préstamo no podrá exceder del 10% de la totalidad.

c) Las peticiones se harán conjuntas una vez al mes, salvo caso excepcional debidamente justificado. Estos préstamos se facilitarán los días 15 de cada mes.

d) Será condición indispensable para su solicitud:

1. Tener una antigüedad mínima de un año.

2. No haber superado el 2,5% de absentismo del trimestre anterior a la solicitud, salvo caso analizado conjuntamente (enfermedad grave, etc.).

3. El reintegro o descuento de estos préstamos se efectuará en el plazo de doce meses.

4. Una vez reintegrado dicho fondo en su totalidad o parte se dispondrá nuevamente para el fin para el que haya sido constituido.

e) En el caso en que el trabajador/a cause baja en la Empresa, la cantidad pendiente de reintegrar será descontada de su liquidación de cese o finiquito, y si no se liquidara totalmente el préstamo será pagada por los restantes trabajadores/as, prorrateando dichas cifras

f) Será condición preferente para obtener el préstamo la necesidad de las causas que

motiven la petición y, en igualdad de condiciones primará el orden de llegada de la solicitud y el número de hijos.

ARTÍCULO 18. RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

La empresa ha decidido ofrecer a todos los trabajadores/as de la misma con un mínimo de seis meses de antigüedad un Plan de Retribución Flexible, cuyos aspectos más destacables son los siguientes:

- Se constituye una Bolsa de Retribución Flexible de hasta el 30% del salario fijo bruto que actualmente perciben los trabajadores/as.
- Los trabajadores/as podrán sustituir, mediante adhesión voluntaria y expresa al Plan de Retribución Flexible, parte de los conceptos del Convenio por beneficios o productos en especie conforme a la legislación vigente.
- Cada trabajador/a que desee adherirse al Plan de Retribución Flexible deberá firmar un acuerdo de novación contractual con la Empresa.
- La adhesión al Plan de Retribución Flexible tendrá una duración de un año, entendiéndose prorrogada tácitamente por las partes en caso de falta de denuncia expresa.

• La elección de beneficios o productos en especie derivados del Plan de Retribución Flexible no supondrá variación alguna en el salario del trabajador/a, por cuanto que sólo supone un cambio en la forma de percepción del mismo, pasando de una percepción dineraria a una percepción en especie con las exenciones fiscales según la legislación vigente.

• La Dirección de la Empresa aplicará la legislación fiscal y de Seguridad Social vigente en cada momento. Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal o de Seguridad Social de los beneficios o productos elegidos a través del Plan de Retribución Flexible, no supondrán ningún tipo de compensación económica a los trabajadores/as que disfruten de dichos beneficios o productos.

• En el supuesto que el trabajador/a o la Empresa decidiesen no prorrogar el Acuerdo de Retribución Flexible, y por tanto dejar sin eficacia el mismo, el empleado/a tendrá derecho a percibir las retribuciones dinerarias que le correspondiesen conforme al sistema retributivo establecido.

• La Empresa podrá dar por finalizado el Plan de Retribución Flexible cuando lo estime oportuno informando a la representación de los trabajadores, en todo caso, en el momento en que se produzcan modificaciones legislativas, administrativas o judiciales que supongan o puedan suponer cualquier tipo de perjuicio para la Empresa, se regresará al sistema retributivo establecido, en cuyo caso, no se abonará ningún tipo de compensación económica a los empleados que vinieran disfrutando de dichos beneficios o productos.

CAPÍTULO III. CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 19. JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual para el período de vigencia del presente Convenio será de 1.736 horas.

La empresa y los representantes de los trabajadores/as negociarán anualmente el calendario laboral, que deberá ser expuesto en los tabloneros de anuncios en el primer mes del año, indicándose en el mismo el horario de trabajo diario, la jornada ordinaria semanal y anual, el régimen de descanso durante la jornada, entre jornadas, y semanal, los días festivos e inhábiles, así como el régimen de rotación cuando existan trabajos a turnos. Las modificaciones sustanciales colectivas, que afecten a los horarios o distribución de la jornada, a como al régimen habitual de descanso semanal, deberán ir precedidos de un período de consultas que marque la legislación laboral en la materia en el momento de producirse.

La decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a afectado y a sus representantes legales en los plazos determinados por la legislación laboral en la materia en el momento de producirse.

Se respetarán los acuerdos y pactos anteriores existentes en las empresas, aunque de alguna manera marquen condiciones más beneficiosas.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero no se trabajarán con carácter general. En el supuesto en que los trabajadores presten servicios mínimos estos días, se pagarán dichas horas a valor doble de la hora extraordinaria.

ARTÍCULO 20. HORAS EXTRAORDINARIAS

Se considerarán horas extraordinarias las realizadas en jornada de lunes a jueves a partir de las 16:30 horas, y los viernes a partir de las 13:30 horas. En ambos casos, la hora extraordinaria realizada será abonada a razón de:

- 19,60 euros brutos por hora para personal.
- O bien compensado con descanso, a razón de 2 horas ordinarias por cada hora extraordinaria trabajada.

Cuando se realicen más de dos horas extraordinarias en el mismo día, o cuando se trate de horas extraordinarias que no han sido programadas previamente e impidan al trabajador/a comer en su jornada ordinaria, los trabajadores/as tendrán derecho a una ayuda en concepto de comida mediante el pago de comida en un restaurante establecido por la Empresa.

ARTÍCULO 21. VACACIONES ANUALES

Las vacaciones serán de 26 días laborables para todo el personal afectado por el presente convenio.

La fecha de las vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores/as. El calendario de vacaciones se publicará en el centro de trabajo. El trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes al menos del comienzo del disfrute. Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro de cada año natural no siendo susceptibles de acumulación ni de compensación económica.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio salarial cotizable obtenido por el trabajador/a en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la

de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 22. FIESTAS

Todas las fiestas oficiales, nacionales, autónomas o locales, que figuren en el calendario laboral, en caso de que los trabajadores/as presten servicios, serán no recuperables, y compensadas económicamente de conformidad con el artículo 7 del presente convenio.

CAPÍTULO IV. CLÁUSULAS TEMAS SOCIALES

ARTÍCULO 23. LICENCIAS ESPECIALES

Todo personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a solicitar licencias con salario real por los conceptos y durante los días que se relacionan, con la debida justificación.

1. Por matrimonio: 17 días naturales. Los días podrán ser disfrutados antes de la fecha de celebración del matrimonio.
2. Por natalidad o adopción: 3 días laborables. En los supuestos de parto con cesárea, se acumularán las licencias de natalidad y enfermedad grave.
3. Por fallecimiento del cónyuge, descendientes, ascendientes del trabajador/a y su cónyuge y hermano/as del trabajador/a y su cónyuge: 3 días naturales.
4. Si el fallecimiento se produce fuera de los límites de la provincia, previa justificación de la distancia, 3 días naturales más.
5. Por enfermedad grave del cónyuge, ascendientes y descendientes, y hermano/as del trabajador/a y su cónyuge: 3 días naturales. Cuando en este supuesto el trabajador/a necesite efectuar desplazamientos at efecto, serán 4 días naturales. En cualquier caso, se considerará el ingreso en Instituciones Sanitarias como enfermedad grave.
6. Por primera comunión de hijos/as, hermano/as, siempre que éstos vivan con el trabajador/a, que se celebre en día laborable: 1 día.
7. Por exámenes oficiales, previa justificación: las horas necesarias.
8. Por matrimonio de hijos/as y hermano/as: 1 día natural.
9. Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.
10. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (Artículo 37.3.d del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).
11. Para acompañamiento de cónyuge o hijo/a a centros de diagnóstico y/o centro de salud a instancias del SAS o a centro del SAS o concertado, con un máximo de tres veces al año, y por el tiempo indispensable.

ARTÍCULO 24. EXCEDENCIAS

El trabajador/a con una antigüedad en la Empresa superior a un año tendrá derecho obligatoriamente a la excedencia voluntaria por período de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años. En cuanto a las incompatibilidades y regulación se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 25. PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa dotará a su personal fijo y eventual sin distinción de edad ni sexo un vestuario anual que constará:

- 3 Pantalones.
- 3 Camisas.
- 1 Chaquetón.
- 1 Jersey.
- 1 Chaquetilla.
- 1 Traje de agua para el supuesto en que se precise.

ARTÍCULO 26. AYUDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Con objeto de mantener en el trabajo a aquel personal que, por deficiencia o reducción de sus condiciones físicas, den lugar a la disminución del rendimiento normal de su capacidad o categoría, el personal con capacidad disminuida pasará a efectuar otros trabajos en la Empresa con la retribución que tenía en el anterior, siempre que organizativamente sea viable.

Al personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por la edad, la Empresa obligatoriamente siempre que organizativamente sea viable, lo acoplará, de acuerdo con la representación sindical, a trabajos adecuados a sus condiciones, señalándose una nueva clasificación profesional de acuerdo con tales trabajos, pero manteniéndose la retribución que viniera percibiendo.

Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad no infecto contagiosa, se produjera una incapacidad permanente parcial o total para el trabajo, la Empresa, de acuerdo con los representantes sindicales, acoplará necesariamente, y si organizativamente es viable, al trabajador/a al puesto de trabajo compatible con su capacidad, asignándole el sueldo de su nuevo puesto de trabajo, salvo lo dispuesto en el artículo 27.

En todo caso, los puestos cubiertos por este personal con capacidad disminuida no podrán exceder del 30% de la plantilla de la Empresa.

ARTÍCULO 27. BOLSA DE ESTUDIOS Y AYUDA A DISMINUIDOS

A) Bolsa de estudios:

Con el fin de sufragar los gastos de enseñanza de los hijos de los trabajadores/as, las Empresas afectadas por el presente convenio abonarán a los mismos la cantidad de 13,13 euros brutos mensuales, previa justificación de asistencia al centro de enseñanza, durante todo el año, excepto los meses de julio y agosto, y hasta que sea efectiva la gratuidad de la enseñanza.

La bolsa de estudio corresponderá abonarla siempre que exista justificación de la asistencia y de cualquier gasto motivado por la enseñanza, tanto pública como privada, con excepción de los gastos correspondientes a transportes y cuotas de las asociaciones de Padres de Familia.

B) Ayuda a personas con discapacidad:

Asimismo, las Empresa ayudará a todos los trabajadores/as que tuvieran hijos/as con discapacidad psíquicas y/o físicas con la cantidad de 86,06 euros brutos mensuales por

cada hijo/a en esta situación, sin límite de edad, previa justificación oficial.

En caso de soltero/a, cabeza de familia, que tenga hermanos/as con discapacidad o en período de estudios, previa justificación, tendrá derecho a percibir las cantidades expresadas en el presente artículo por los conceptos en él indicados.

ARTÍCULO 28. SEGURO DE CONVENIO

A la firma del presente convenio, la Empresa entregará al comité de Empresa la póliza del seguro concretada.

Todos los trabajadores/as acogidos a este convenio, disfrutarán de una Póliza de cobertura por accidentados, fijada en la cuantía de 21.000 euros en caso de muerte por accidente, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez e Incapacidad Permanente Total y en caso de muerte natural a 10.000 euros.

La contingencia de Incapacidad Permanente Total prevista en el seguro del párrafo anterior será también por contingencias comunes, pero sólo surtirá efecto para el caso el trabajador/a no pueda acoplarse porque no exista vacante adecuada a sus limitaciones, conocimientos y/o aptitudes. Esto es, no existe el derecho a cobrar el seguro, si el trabajador/a se reincorpora conforme a lo previsto en el artículo 25 del vigente convenio. Entrará en vigor a los treinta días a partir de la publicación del convenio, durando los años de vigencia del convenio y hasta tanto sea sustituido por el siguiente.

CAPÍTULO V. CLÁUSULAS DE EMPLEO

ARTÍCULO 29. CONTRATOS DE TRABAJO

La Empresa se compromete a la utilización de las distintas modalidades de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

La Comisión de Seguimiento y Vigilancia de contratación, conocerá de los distintos tipos de contrato que se utilicen por las Empresas. Todos los contratos de trabajo se presumen concertados por tiempo indefinido.

No obstante, podrán concertarse contratos de duración determinada en los supuestos que marca la Ley.

La Empresa se compromete a favorecer la contratación del personal temporal que a la fecha de la firma del presente convenio está prestando servicios en sus centros de Campo de Gibraltar. El criterio de selección se realizará por la Empresa, entre otros, por idoneidad al puesto de trabajo.

Cuando el contrato de trabajo no se concierte por escrito o cuando el trabajador/a sea de alta en la Seguridad Social en los plazos reglamentarios, el contrato se entenderá concertado por tiempo indefinido. La negativa del Trabajador a la firma del contrato facultará a la Empresa a poner en conocimiento de la Inspección de Trabajo dicha incidencia.

ARTÍCULO 30. PERSONAL SUBROGABLE

En el caso de que la Empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados, por terminación de los contratos mercantiles concertados al efecto, la nueva Empresa adjudicataria estará obligada a contratar a partir de la fecha del inicio efectivo de la prestación de los servicios, a los trabajadores/as que esta haya cesado.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que se vinculan: la Empresa cesante, sus trabajadores/as y la nueva adjudicataria. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la Empresa adjudicataria del servicio suspendiera el mismo por un período inferior a un mes, dicho personal con todos sus derechos causará alta en la nueva Empresa.

En los casos en que se produzca una subrogación Empresarial y dentro del personal afectado por la misma existan trabajadores/as vinculados por contrato de interinidad (maternidad o enfermedad) la Empresa subrogada deberá hacerse cargo del trabajador/a sustituto/a y sustituido/a, sin perjuicio de que, en caso de reincorporación de éste, se extinga el contrato de interinidad y cese el trabajador/a sustituto.

Las condiciones salariales de aplicación serán los devengados por el trabajador/a en el sexto mes anterior al cambio de Empresario/a, añadiendo las revisiones salariales que, en su caso, procedan por aplicación del presente convenio.

La Empresa saliente deberá facilitar a la nueva adjudicataria, con un plazo mínimo de antelación de 15 días hábiles, la relación de los trabajadores/as en los que concurren los requisitos antes mencionados.

La nueva adjudicataria comunicará a la representación de los trabajadores/as de la Empresa saliente y de su Empresa, los trabajadores/as a los que se les ofrecerá la contratación en esta nueva Empresa.

CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 31. ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

La acción sindical en la Empresa se regulará por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS- Ley 11/85 de 2 de agosto, BOE del 8/8/85), así como por lo que en esta materia se regule en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El crédito horario sindical de los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, se podrá acumular entre uno o varios miembros, previa comunicación a la Dirección de la Empresa, para la correcta organización del servicio.

No se computarán dentro del baremo de horas establecido en el precepto legal antes mencionado, las horas invertidas en el seno de la Empresa en negociaciones con el Empresario, previa petición dirigida por escrita al mismo.

De conformidad con lo establecido en el Art. 9 de la precitada Ley Orgánica de Libertad Sindical, los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora del convenio, y que mantengan su vinculación como trabajador/a en activo afectado por la negociación, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora.

DISPOSICIONADICIONALPRIMERA.ANTIGÜEDADCONSOLIDADA

Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio que perciban en la actualidad la antigüedad consolidada, lo harán manteniendo su montante como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el convenio para, con carácter general los restantes conceptos salariales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria, que será integrada por 2 vocales (uno por la representación de los trabajadores y uno por la representación de la Empresa). Esta Comisión intervendrá en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación e interpretación del presente convenio.

Del mismo modo, esta Comisión se encargará del seguimiento en relación con el cumplimiento de la legislación en materia de contratación, con estudio de todas las infracciones en dicha materia a efectos de conseguir que se apliquen los elementos correctores oportunos o, en su caso, se apliquen las correspondientes sanciones. Esta misma comisión también será válida para el estudio de los casos de despido, así como para el estudio y promoción a categorías superiores de los trabajadores/as, en caso de ser preceptiva.

Esta Comisión Paritaria se regirá por las siguientes normas:

1. Las fundamentales competencias de la Comisión serán las de interpretar y resolver las diferencias que puedan surgir sobre la aplicación del convenio; velar por el cumplimiento del mismo y, asimismo, de los demás temas previstos en las leyes y los diferentes artículos del propio convenio. Especialmente, en materia de contratación y de seguimiento en el cumplimiento de las obligaciones para Empresa y trabajadores/as en la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta. Transcurridos cinco días laborales sin haberse reunido la comisión, quedará libre la parte solicitante de acudir al orden administrativo o judicial competente.

3. Las conclusiones de la Comisión requerirán la unanimidad de los miembros de la misma, salvo que el convenio especifique lo contrario.

4. Las reuniones de la Comisión se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, que lo comunicará a las restantes, constituyéndose la misma en el plazo máximo de 20 días, a partir de la comunicación.

5. Cualquiera que sea el número de asistentes a la reunión, cada parte tendrá siempre el mismo número de votos, correspondiendo el 50% a cada parte.

6. De cada reunión se levantará la correspondiente acta.

7. De no alcanzarse acuerdo, ambas partes deciden que la resolución definitiva sea adoptada por medio del procedimiento de mediación y arbitraje si ambas partes lo estiman oportuno. En caso contrario habrá de resolverse por el Juzgado de lo Social.

8. La Comisión regulará su propio funcionamiento en lo no previsto en este convenio.

9. Asimismo, la Comisión Mixta Paritaria será la encargada de adecuar el presente convenio a cualquier disposición o normativa que a nivel legislativo pueda afectar a cualquier materia del convenio.

10. De igual manera, la comisión procederá de la misma forma a adecuar al presente convenio a otros acuerdos que, en ámbito, puedan producirse entre las Centrales Sindicales y la Patronal y afecten al contenido del convenio (resolución de conflictos, movilidad geográfica y funcional, salud laboral, clasificación profesional, etc.).

11. En los casos de inaplicación del convenio conforme a lo establecido en el artículo 84.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con lo establecido en este artículo, el acuerdo de inaplicación deberá ser informado a la Comisión Mixta Paritaria de forma fehaciente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA - IGUALDAD EFECTIVA

ENTRE HOMBRE Y MUJERES

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombre y artículo 85 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

También se regularán medidas específicas para prevenir el acoso laboral y por razón de sexo en el trabajo, según el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Igualmente se estará a lo dispuesto en los artículos 43 y 44 de la citada Ley correspondientes a la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar respectivamente.

La Empresa y los representantes legales de los trabajadores acuerdan promover medidas en pro de la igualdad efectiva entre hombre y mujeres de aplicación en el centro de trabajo que el propio convenio regula.

Los trabajadores/as acudirán al manual de acoso y procedimiento de la Empresa para resolver cualquier incidencia o cuestión relacionada con cuestiones de acoso sexual o por razón de sexo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. - PAZ SOCIAL

Las partes firmantes, con la suscripción del presente Convenio Colectivo, se comprometen y obligan a mantener la paz social y a no promover acciones de conflicto por motivo de las materias contenidas en el presente Convenio Colectivo, entendiéndose por ambas representaciones que el mismo es el marco colectivo de referencia, y por tanto manteniendo el compromiso expreso a su respeto.

En caso de cualquier controversia que se origine entre las partes, incluido el ejercicio del derecho de huelga por incumplimiento de lo acordado en el presente Convenio Colectivo, será preceptivo instar previamente a la Comisión Mixta Paritaria en el intento de dar solución al conflicto y posteriormente en caso de no ser posible el acuerdo, acudir de forma obligatoria, con carácter previo a la vía judicial, a los organismos de Mediación y Arbitraje a fin de resolver cualquier duda o discrepancia a los efectos antes señalados.

ANEXO I. ACUERDO DE GARANTÍAS (MOVILIDAD)

El personal fijo relacionado en este anexo, con centro de trabajo dentro del grupo Cepsa en el Campo de Gibraltar, no se podrá mover de su centro de trabajo (Emplazamientos de CEPESA dentro del Campo de Gibraltar) a no ser que el propio trabajador/a lo solicite, o en su defecto, llegue a un acuerdo total con la Empresa, de conformidad con el artículo 3 del Convenio Colectivo:

- Benítez Señor, David
- Toledo Breas, Francisco Domingo
- García Fajardo, Jesús María
- Pecino Perez, Jose Eliseo
- Cantudo Quirós, Jose Ángel
- Pecino Visuara, Víctor Javier
- Reyes López, Alejandro Manuel
- Espada Valero, Luis Adrián
- Toledo Brea, Jerónimo Francisco
- De Pablo Asensio, Ricardo
- Duran Valdes Ernesto

ANEXO II. TABLA SALARIAL DE MÍNIMOS

TABLA SALARIAL AÑO 2018		
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE
PEÓN	885,52 □	4,15 □
CONDUCTOR GRUA	902,83 □	4,15 □
CARRETEROS	902,83 □	4,15 □
OFICIAL 2ª	902,83 □	4,15 □
OFICIAL 1ª	902,83 □	4,15 □
JEFE DE EQUIPO	1.191,10 □	4,15 □
OTROS CONCEPTOS		
Plus festivo		52,28 □
Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos		
1 circunstancia		7,75 □
2 circunstancias		8,80 □
3 circunstancias		9,75 □
Hora extraordinaria		19,60 □
Bolsa de ayuda		12,88 □
Ayuda a personas con discapacidad		84,38 □
TABLA SALARIAL AÑO 2019		
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE
PEÓN	903,23 □	4,23 □
CONDUCTOR GRUA	920,89 □	4,23 □
CARRETEROS	920,89 □	4,23 □
OFICIAL 2ª	920,89 □	4,23 □
OFICIAL 1ª	920,89 □	4,23 □
JEFE DE EQUIPO	1.214,92 □	4,23 □
OTROS CONCEPTOS		
Plus festivo		53,32 □
Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos		
1 circunstancia		7,90 □
2 circunstancias		8,98 □
3 circunstancias		9,94 □
Hora extraordinaria		20,00 □
Bolsa de ayuda		13,13 □
Ayuda a personas con discapacidad		86,06 □
TABLA SALARIAL AÑO 2020		
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE
PEÓN	923,10 □	4,32 □
CONDUCTOR GRUA	941,15 □	4,32 □
CARRETEROS	941,15 □	4,32 □
OFICIAL 2ª	941,15 □	4,32 □
OFICIAL 1ª	941,15 □	4,32 □
JEFE DE EQUIPO	1.241,65 □	4,32 □
OTROS CONCEPTOS		
Plus festivo		54,50 □
Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos		
1 circunstancia		8,08 □
2 circunstancias		9,17 □
3 circunstancias		10,16 □
Hora extraordinaria		20,43 □
Bolsa de ayuda		13,42 □
Ayuda a personas con discapacidad		87,96 □

ANEXO III. ACUERDO DE GARANTÍA (RETRIBUTIVA)

Se acuerda por Empresa y Trabajadores, mantener una condición más beneficiosa, de carácter individual y exclusiva, para los siguientes trabajadores:

- Benítez Señor, David
- Toledo Breas, Francisco Domingo
- Garcia Fajardo, Jesús María
- Pecino Perez, Jose Eliseo
- Cantudo Quirós, Jose Ángel
- Pecino Visuara, Víctor Javier
- Reyes López, Alejandro Manuel
- Espada Valero, Luis Adrián
- Toledo Brea, Jerónimo Francisco

Los citados trabajadores percibirán un salario base con importe de 1.148,30 euros a partir del 1 de mayo de 2018. Importe que se actualizará de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del presente convenio en los años 2019 y 2020.

ANEXO IV. COMPENSACIÓN GARANTÍA (KILOMETRAJE Y MEDIA DIETA)

Como consecuencia de la variación de centro de trabajo que se llevó a cabo en 2018, produciendo perjuicio a determinados empleados por tener que pasar a prestar servicios indistintamente en la Menacha y/o en la Refinería, se acuerda por Empresa y los delgados de personal, los siguientes conceptos extrasalariales únicamente a los trabajadores relacionados a continuación.

Esta garantía será de aplicación únicamente para el personal relacionado a continuación y en cada uno de los conceptos extrasalariales descritos, el cual se reconoce en caso de devengarse, como complemento personal, para dichos trabajadores, no siendo por tanto extensible con carácter general a la plantilla futura.

Este complemento personal dejará de devengarse, si el trabajador por cualquier razón causa baja en la empresa y vuelve a ser contratado con posterioridad.

a) Kilometraje. -

La Empresa compensará, exclusivamente a los empleados perjudicados relacionados, el desplazamiento entre el centro de trabajo de la REFINERÍA GIBRALTAR SAN ROQUE (Polígono Puente Mayorga S/N CP 11360, San Roque, Cádiz España) y el centro de trabajo SAN ROQUE - ALMACEN CENTRAL (Polígono Industrial La Menacha, Avda. del Estrecho, parcelas 4,15-4,16-4,17 y 4,18, CP. 11204 Algeciras, Cádiz), esto es, 13 kilómetros por trayecto, a razón de 20 céntimos de euro por kilómetro. Esta compensación sólo afectará por el tiempo efectivo en el que presten servicios en el centro de trabajo de la Menacha, y a los empleados que se encuentren expresamente incluidos en el listado de empleados afectados adjunto:

- Benítez Señor, David
- Garcia Fajardo, Jesús María
- Cantudo Quirós, Jose Ángel
- Espada Valero, Luis Adrián
- Amaya Jimenez, Jose Antonio
- Benítez Señor, Jesús
- Correro Lara, David
- Sanchez Torres, Juan Antonio

b) Media dieta. -

El personal que estuviese prestando servicios en la Menacha con jornada partida hasta las 16:30 horas, cobrará una media dieta de 15,50 □ brutos/día como consecuencia de este desplazamiento, siempre y cuando se encuentre incluido expresamente en este listado de trabajadores afectados:

- Benítez Señor, David
- Garcia Fajardo, Jesús María
- Pecino Perez, Jose Eliseo
- Cantudo Quirós, Jose Ángel
- Reyes López, Alejandro Manuel
- Espada Valero, Luis Adrián
- Amaya Jimenez, Jose Antonio
- Duran Valdés, Ernesto
- Correro Lara, Andrés David
- Benítez Señor, Jesús
- Sanchez Torres, Juan Antonio
- Pecino Visuara, Víctor Javier

Esta media dieta será incompatible con la ayuda de comida por prolongación de jornada contemplada en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo.

ANEXO V. COMEDOR EN LA REFINERÍA

Teniendo en cuenta la inexistencia de lugar habilitado para comer en el centro de REFINERÍA GIBRALTAR SAN ROQUE (Polígono Puente Mayorga S/N CP 11360, San Roque, Cádiz España), la Empresa facilitará a los trabajadores/as que realicen jornada partida, el que puedan acceder a comer en el comedor de la Refinería, previa autorización de CEPSA, abonando el coste de menú íntegramente por la Empresa. Este beneficio se mantendrá siempre y cuando no exista un lugar habilitado para comer en el mismo, y la Empresa cuente con la autorización de CEPSA, cesando su abono si se modificasen las condiciones descritas.

Nº 98.017

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

CONVENIO O ACUERDO: ASISTENCIAL GERIATRICA ALGODONALES S.L.

Expediente: 11/11/0184/2019

Fecha: 28/11/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIA GABRIELA DOBLADO DOMINGUEZ

Código 11100092112019.

Visto el texto del Acuerdo de establecimiento del Plan de Igualdad en la empresa ASISTENCIAL GERIATRICA ALGODONALES, suscrito por las partes el día 28-08-2019 y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 15-11-2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio; Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo sobre el Plan de Igualdad en la empresa ASISTENCIAL GERIATRICA ALGODONALES en el 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 28 de noviembre de 2019. DELEGADO TERRITORIAL, ALBERTO CREMADES SCHULTZ. Firmado.

PLAN DE IGUALDAD

1. Introducción

En Algodonales, a 28 de agosto de 2019

Reunidos

De un parte, en representación institucional de la Empresa Asistencial Geriátrica Algodonales, S.L.:

• D^a. María Gabriela Doblado Domínguez, Directora Asistencial Geriátrica Algodonales S.L.

• D^a. Sonia Zambrana Moreno, Psicóloga de Asistencial Geriátrica Algodonales S.L.

• D^a. Sebastián Martínez Román, Mantenimiento Asistencial Geriátrica Algodonales S.L.

Y de otra, en representación de las/os trabajadoras/es de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L.:

• D^a. Victoria Kay Fulgoni Conejero.

• D^a. Vanessa Astete Mesa.

• D^a. Ana Pérez Torralva

Acuerdan la firma del presente Plan de Igualdad de Asistencial Geriátrica Algodonales, S.L.

1.1. Marco normativo

Asistencial Geriátrica Algodonales S.L., viene desarrollando desde hace años una intensa labor de impulso de principios y valores éticos, así como de implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre personas, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

Así, Asistencial Geriátrica Algodonales S.L., viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de las personas, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamiento saludables y erradicando aquellas conductas que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Las partes firmantes coinciden en la gran utilidad que tendrá este primer Plan de Igualdad, tanto para difundir el valor de la igualdad, como para promoverla activamente en el seno de la empresa, concienciando sobre la importancia de las políticas de igualdad.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de dicha Ley Orgánica, se ha constituido la Comisión negociadora del presente Plan, y se llevó a cabo un diagnóstico de situación que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

Asimismo, forma parte del presente Plan de Igualdad, el Protocolo para la Prevención de Situaciones de Acoso Laboral y Sexual dentro de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L., como documento específico y detallado de intervención inmediata que asegura la prevención de tales situaciones, su investigación y, en su caso, persecución y erradicación con el máximo respeto a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.

2. OBJETIVOS

• Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumido por Asistencial Geriátrico Algodonales S.L., en orden a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.

• Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

• Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del plan. Principalmente en aquellos grupos profesionales en los que las mujeres se encuentren menos representadas.

• Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el sector de la construcción y en el seno de Martín Casillas, S.L.U.

• Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

• Velar por la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, incorporando en la política de prevención la perspectiva de género y teniendo en cuenta asimismo los riesgos y enfermedades específicas tanto de la mujer y del hombre, así como las situaciones de maternidad y lactancia.

• Favorecer e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L., evitando medidas que perjudiquen dicha conciliación.

• Prevenir y actuar en situaciones de acoso laboral y sexual.

• Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género y apoyar la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

• Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla.

Para la consecución de los objetivos incluidos en este Plan de Igualdad, se concretan las siguientes áreas de actuación y estructura del Plan:

2.1. Estructura del Plan de Igualdad

El presente Plan se estructura del siguiente modo:

Preámbulo y Objetivos

CAPÍTULO PRIMERO

I.-Ámbito de aplicación y Vigencia

CAPÍTULO SEGUNDO.

Áreas de Actuación:

II.- Acceso al Empleo

III.- Formación continua y promoción profesional y desarrollo de carrera

IV. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

V. Retribución

VI.- Salud laboral y prevención de riesgos

VII.- Comunicación e imagen corporativa

VIII.- Sensibilización y formación en materia de igualdad

IX.- Prevención de las situaciones de acoso y de apoyo a las víctimas de violencia de género.

CAPÍTULO TERCERO

XI.- Comisión de Seguimiento

XII.- Cláusula final

ANEXOS:

ANEXO I - Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual

ANEXO II – Protocolo para la detección y tratamiento de situaciones de violencia de género producidas dentro y fuera de los Centros de Trabajo

3. PLAN DE IGUALDAD DE ASISTENCIAL GERIÁTRICO ALGODONALES S.L.

CAPÍTULO PRIMERO

i. Ámbito de aplicación y vigencia

Ámbito de aplicación: El presente plan extiende su aplicación y vincula, a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa Asistencial Geriátrica Algodonales S.L. tenga o pueda tener en un futuro en España, independientemente de su modalidad contractual o cargo que ostente.

No obstante, será facultad de la empresa, previa negociación con la representación legal de los trabajadores de los diferentes centros de trabajo, la adaptación del presente Plan de Igualdad a exigencias territoriales distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables. En ningún caso, esa adaptación empeorará lo contenido en el presente plan de igualdad.

De igual forma se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo si así se considera necesario.

Vigencia: La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en Asistencial Geriátrico Algodonales S.L. tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente plan entrará en vigor a partir del día 29 de agosto de 2019, y se configura como un conjunto de medidas con vocación dinámica y con carácter temporal hasta el 31 de diciembre de 2023 o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad si ello sucede antes de esa fecha.

Llegada la fecha de término antes indicada, se negociará un nuevo plan, ajustándose a la evolución experimentada en la empresa. En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido acordado uno nuevo, se entenderá prorrogado el actual plan a fin de concluir las negociaciones del mismo. Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten, en la comisión se puedan modificar o incorporar acciones al plan, después de la negociación y previo el acuerdo correspondiente.

CAPÍTULO SEGUNDO

Áreas de actuación

II.- Acceso al empleo

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, favoreciendo una composición equilibrada de la plantilla, dentro de la estructura y clasificación profesional de la empresa.

Objetivo 1: Selección y reclutamiento

Objetivos Específicos

• Reconocer el potencial de las mujeres e integrarlas en la plantilla en todas las áreas y niveles.

• Evitar prejuicios y estereotipos por razón de sexo en los procesos de acceso a la empresa.

• Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la organización

Medida 1: Medidas para incrementar el acceso curricular de mujeres en la empresa

• Si se contrata a una empresa externa para la selección de personal, asegurar que garantice el proceso de reclutamiento en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.

Medida 2. Medidas para definir una oferta de empleo que incluya tanto a mujeres como a hombres

• Diseño de las solicitudes de empleo desde la óptica de la igualdad de oportunidades, eliminando requisitos que puedan excluir a personas de uno u otro sexo y especificando las condiciones laborales y los requisitos básicos del puesto ofertado.

• Denominación de los puestos de trabajo con ambos géneros gramaticales.

• Redacción de la oferta con un lenguaje no sexista.

• Referencia al compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

Medidas 3. Medidas para mejorar los procedimientos en las pruebas de acceso

• Facilitar formación en materia de igualdad de oportunidades al equipo responsable de los procesos de selección.

• Desarrollo de criterios homogéneos para ambos sexos en las pruebas de selección.

• Adecuación del tipo de pruebas de selección a los requerimientos del puesto a desempeñar.

• Eliminación de preguntas de índole personal en las entrevistas de trabajo asegurando que éstas se relacionan exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo.

• Valoración de cuestiones meramente técnicas, sin distinción de sexo en las candidaturas.

• Realización del seguimiento de los resultados de los procesos de selección, desde una perspectiva de género.

Indicadores de cumplimiento de objetivos (revisión anual por la Comisión de Igualdad):

- Número y porcentaje de candidaturas femeninas y masculinas presentadas.
- Número y porcentaje de contrataciones por género y puesto y grupo o titulación.
- Datos actualizados sobre la distribución de la plantilla (grupos de edad, tipo de contrato, grupo profesional y nivel de estudios).

III.- Formación continua y promoción profesional y desarrollo de carrera

Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas y cursos que la empresa dirija a la plantilla.

Objetivos Específicos

- Facilitar la participación de mujeres y hombres en acciones formativas con actuaciones que permitan el acceso.
- Favorecer una mejora continua, tanto de los trabajadores como de las trabajadoras, que repercuta en su desarrollo profesional.

Medida 1: Medidas para garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación interna

- Elaborar un plan de formación, comunicación y sensibilización para la prevención de la discriminación.
- Difundirlo a todos los niveles (incluir un plan de acogida de nuevas contrataciones).
- Incorporación de las necesidades profesionales en la planificación y organización de la formación continua.
- Posibilitar la asistencia a la formación a aquellas personas trabajadoras que están disfrutando de un permiso de excedencia por cuidado de hijos y/o familiares.
- Poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Objetivo 2: PROMOCIÓN PROFESIONAL Y DESARROLLO DE CARRERA

Objetivos Específicos

- Reconocer el potencial de mujeres y hombres por igual y facilitar el desarrollo de carrera.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales de la empresa.
- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a mujeres y hombres.

Medida 1: Medidas para mejorar la participación de mujeres en los procesos de promoción y desarrollo de carrera.

- Facilitar a todas las categorías profesionales el acceso a la formación, tanto a hombres como a mujeres.
- Utilización de un lenguaje no sexista en los canales de información a la plantilla y en la descripción de los puestos de trabajo.

Medida 2: Medidas para evitar estereotipos de género en los procesos de promoción.

- Descripción de los requisitos básicos de los puestos de trabajo.
- Evaluación de las candidaturas con criterios objetivos y homogéneos para su valoración.
- Realización del seguimiento de los resultados de los procesos de promoción desde una perspectiva de género.
- Inclusión de los representantes de los trabajadores en los procesos de promoción interna de la empresa.

Indicadores de cumplimiento de objetivos (revisión anual por la Comisión de Igualdad):

- Número de participantes en acciones formativas desagregado por sexo, categoría, materias impartidas, centros, jornadas y horas destinadas a la formación.
- Elaborar un registro cuantitativo segregado por sexo sobre la formación académica del conjunto de la plantilla.

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

Objetivo: Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Objetivos específicos:

- Favorecer la incorporación y permanencia de las mujeres y de los hombres disponibles en el mercado trabajo y su pleno aprovechamiento en la organización.
- Facilitar la participación de mujeres y hombres en la empresa, en los procesos de promoción, de formación, de desarrollo de carrera, así como en los altos niveles de responsabilidad de la empresa.
- Reducir el absentismo y el estrés derivados de las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar y por tanto, optimizar la inversión realizada en personal.
- Facilitar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

Medida 1: Medidas para mejorar la normativa: permisos retribuidos y no retribuidos

- Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos, la utilización del permiso de paternidad y el resto de las medidas de conciliación.
- En los supuestos de hospitalización que den lugar al permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, el permiso que marque el convenio colectivo aplicable, podrá ser disfrutado, a elección del trabajador, inmediatamente después del hecho causante, o incluso de forma fraccionada por días mientras dure la hospitalización.
- Acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas.

Medida 2: Medidas para mejorar la flexibilidad en el uso del tiempo y en el espacio de trabajo

- Trabajo compartido dentro de los mismos departamentos

Medida 3: Medidas para asentar la conciliación en la cultura de la empresa

- Difundir entre la plantilla el compromiso de la empresa en materia de conciliación, así como las medidas de conciliación de la vida familiar y la cohesión social.
- Garantizar las medidas de conciliación para todo el personal que trabaja en la empresa, independientemente de su relación contractual.
- Se potenciará el uso de la videoconferencia para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo.
- No establecer reuniones en tiempos límites de descanso o en horas cercanas a la finalización de la jornada. No se realizarán reuniones después de las 18,00 horas.

Indicadores de cumplimiento de objetivos (revisión anual por la Comisión de Igualdad):

- Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados y poder así verificar la evolución y la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

- Número de trabajadoras y trabajadores que se reincorporan tras ausencias prolongadas motivadas por el ejercicio de derechos de conciliación.

- Información desagregada por sexos de las distintas causas que motivan el ejercicio de los derechos de conciliación (excedencia por cuidado de hijos o cuidado de familiar, reducción de jornada por guarda legal de menor de 12 años, cuidado de familiar, etcétera).

V.- Retribución

Objetivo 1: Fomentar la igualdad en las retribuciones, basada en criterios objetivos de mérito y capacidad.

Objetivos específicos:

- Asegurar la equidad en retribución y beneficios sociales a los empleados y empleadas de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L.
- Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género respetando las retribuciones previstas en los convenios colectivos de empresa.

Medida 1: Medidas para asegurar un sistema de retribuciones que atribuya igual remuneración a trabajos de igual valor

- Realización de un análisis de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.
- Revisión de los complementos salariales desde la perspectiva de género.
- Revisión y eliminación de los sesgos de género en la retribución de categorías profesionales feminizadas y masculinizadas.
- Impartición de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas que integran el departamento de RR.HH.

Indicadores de cumplimiento de objetivos (revisión anual por la Comisión de Igualdad):

- Establecer indicadores de medición sobre la diferencia salarial, por grupos, funciones, género y antigüedad, contemplándose los conceptos salariales fijos y los variables.
- Informes sobre la definición de los puestos de trabajo conforme a criterios objetivos, sin discriminación alguna por razón de género.

VI.- Salud laboral y prevención de riesgos

Objetivo: Mejorar la capacidad de la organización para tratar el impacto de género en la prevención de riesgos laborales, la seguridad y la salud.

Objetivos específicos:

- Garantizar el respeto a la intimidad y la dignidad humana en el entorno de trabajo.
- Asegurar un desarrollo de la actividad de la empresa garantizando una buena salud, tanto de las mujeres como de los hombres.
- Poner en marcha mecanismos para prevenir, actuar, erradicar y sancionar situaciones y conductas que puedan dañar, tanto la salud física como la psicológica, de las mujeres y de los hombres de la organización.

Medida 1: Medidas para incorporar la perspectiva de género en la salud laboral y de prevención de riesgos laborales

- Identificación de los riesgos de los puestos de trabajo que desarrollan las mujeres y los hombres en la empresa
- Realización de un análisis de los puestos de trabajo para prevenir posibles riesgos para la salud en los casos de embarazo, maternidad, lactancia y previsión de puestos de trabajo alternativos.
- Elaboración de estadísticas periódicas, desagregadas por sexo, valorando aspectos de salud laboral.

Medida 2: Medidas para actuar ante los posibles casos de violencia de género entre las trabajadoras y trabajadoras de la empresa

- Elaboración de manuales o protocolos para combatir los casos de personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Promoción de campañas de sensibilización (cartelería, dípticos, pegatinas, etc.) animando a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género a denunciar.
- Inclusión entre la documentación que se facilite a la plantilla en el momento de su incorporación a la empresa (en el plan de acogida, por ejemplo) el protocolo de actuación de la empresa ante en situaciones de violencia de género.
- Facilitar a las personas trabajadoras que estén en esta situación un cambio de puesto de trabajo, de horario, flexibilidad, etc.
- Información a toda la plantilla sobre las medidas de actuación en la empresa ante casos de violencia de género.

Medida 3: Medidas para prevenir y eliminar las situaciones de acoso sexual en el trabajo

- Elaboración y aplicación de protocolos de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa especificando estas conductas como faltas sancionables, en diferentes grados.
- Realización de campañas de sensibilización a toda la plantilla para la identificación, prevención y denuncia.
- Análisis de las situaciones de acoso sexual en la empresa.
- Asignación de competencias a la Comisión de Igualdad para actuar en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencia de género en la organización.
- Capacitación a los equipos con responsabilidad en el seguimiento y actuación de los casos de acoso.

Indicadores de cumplimiento de objetivos (revisión anual por la Comisión de Igualdad):

- Nº. y tipo de adaptaciones, modificaciones y suspensiones del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, y mujeres embarazadas.
- Número de hombres y mujeres con bajas por Incapacidad Temporal.
- Número de campañas de sensibilización en materia de seguridad, salud y bienestar, especialmente dirigidas al colectivo femenino, o en las que se tenga en cuenta la perspectiva de género.
- Número de bajas (desagregada por sexos) y causa de las mismas.

VII.- Comunicación e imagen corporativa

Objetivos específicos:

- Asentar la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura de la organización.

- Establecer estrategias de comunicación interna que promuevan el igual acceso a la información por parte de mujeres y hombres.
- Eliminar los estereotipos de género en la comunicación e imagen (interna y externa) de la empresa.

Medida 1: Medidas para corregir las manifestaciones sexistas en la imagen y trato en la organización

- Elaboración de un manual para la utilización de un lenguaje no sexista.
- Difusión entre el personal de la empresa del manual para evitar el empleo de un lenguaje sexista.
- Revisión y normalización del uso de un lenguaje no sexista en las disposiciones, normativas, comunicaciones, convenio colectivo y demás documentación de la empresa. De manera más concreta letreros de las puertas de los despachos, organigramas, en la denominación de los puestos, etc.
- Elaboración de impresos, formularios y comunicaciones que se dirigen a las personas usuarias utilizando un lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos.
- Evitar imágenes estereotipadas en los carteles expuestos para publicitar los productos o servicios de la empresa.

Indicadores de cumplimiento de objetivos (revisión anual por la Comisión de Igualdad):

- Valoración cuantitativa y cualitativa de las acciones de comunicación a través de los canales de comunicación corporativa en:
- Difusión e implantación del plan de igualdad.
- Igualdad de oportunidades en la empresa en las diferentes áreas de actuación.
- Conciliación vida personal, familiar y profesional.
- Difusión e implantación del protocolo de prevención del acoso.
- Campañas contra la violencia de género.
- Sugerencias recibidas.
- Comunicaciones realizadas a las empresas colaboradoras y subcontratistas.

VIII.- Sensibilización y formación en materia de igualdad

Objetivos específicos:

- Integrar el principio de igualdad en la cultura, objetivos y valores corporativos.
- Transmitir y hacer participe a la plantilla de la implicación de la organización en la consecución de la igualdad.
- Capacitar a los equipos que gestionan los recursos humanos para incorporar la igualdad de oportunidades en su labor.
- Sensibilizar al conjunto de la plantilla respecto a igualdad de oportunidades en la organización.

Medida 1: Medidas para integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los objetivos de la empresa

- Comunicación a todo el personal de la empresa la importancia de contribuir al logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Formación a los equipos directivos y de mando intermedio para que difundan la cultura de igualdad.
- Revisión de los manuales de calidad para incorporar entre los procedimientos la igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 2: Medidas para transmitir a la plantilla el compromiso con la igualdad de oportunidades

- Inclusión en el tablón de anuncios, en la revista corporativa, etc. una sección con noticias, novedades, artículos, etc., relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Difusión del desarrollo y las acciones que se lleven a cabo en el marco del Plan de Igualdad.
- Difusión de las medidas de conciliación existentes y de las novedades normativas producidas al respecto entre todo el personal empleando los canales de comunicación existentes: web, tablón de anuncios, dípticos, etc.

Indicadores de cumplimiento de objetivos (revisión anual por la Comisión de Igualdad):

- Número de participantes en acciones formativas en materia de igualdad desagregado por sexo, categoría, materias impartidas, centros, jornadas y horas destinadas a la formación.
- Número, tipo de actividad y participantes en acciones de sensibilización sobre igualdad de oportunidades.

IX.- Prevención de las situaciones de acoso y de apoyo a las víctimas de la violencia de género

Objetivo: Prevenir y erradicar el acoso a cualquiera de las personas empleadas en la empresa.

Objetivos específicos:

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.
- Proteger a los trabajadores o trabajadoras que sufran violencia de género.

Medida 1: Constitución de la Comisión de Igualdad

- Nombrar las personas que integran la Comisión de Igualdad de mutuo acuerdo entre la dirección de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L. y los representantes de los trabajadores/as, formarles y darle los medios para cumplir sus funciones.
- Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.
- Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles.
- Elaborar programa de prevención del acoso y difundirlo internamente.
- Elaborar informe anual de casos de acoso y presentarlo por la Comisión de Igualdad.

Medida 2: Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género

- Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las víctimas de violencia de género con la empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad.
- Flexibilizar los criterios de concesión de anticipos a trabajadoras/es víctimas de violencia de género para atender situaciones de necesidad: dos mil euros a descontar en un periodo máximo de un año.

- Las salidas debidamente justificadas, durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos, tratándose por parte de la empresa dichos permisos con carácter confidencial.

• Garantizar que cualquier trabajador/a víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 28 de diciembre del 2004. Entre estos derechos se incluyen:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante doce meses.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- El despido será nulo si se produjese con ocasión del ejercicio por parte de la persona trabajadora víctima de violencia de género, de los derechos anteriormente citados.
- No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la persona trabajadora a consecuencia de violencia de género.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses extensibles hasta dieciocho meses.

Medida 3: Participar del compromiso por una sociedad en igualdad entre hombres y mujeres, respetuosa de los derechos fundamentales y libre de cualquier tipo de violencia ejercida contra la mujer

- Difusión de las medidas y garantías concretas que la Empresa pone a disposición de las/os trabajadoras/trabajadores víctimas de violencia de género.

Indicadores de cumplimiento de objetivos (revisión anual por la Comisión de Igualdad):

- Estadística de los casos denunciados de acoso y resolución del procedimiento.
- Estadística sobre el número de peticiones de las medidas contempladas en este apartado.
- Número de Campañas de sensibilización realizadas en materia de lucha contra la violencia de género.

CAPÍTULO TERCERO

X.- Comisión de seguimiento:

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento que se reunirá anualmente.

Composición:

Dicha Comisión de Seguimiento estará integrada por diez personas, con la siguiente composición:

- La representación de las/os trabajadoras/es, designará a tres miembros.
- La Dirección de la Empresa nombrará a tres miembros.
- Siempre se preservará el principio de equilibrio entre ambas representaciones.

Funciones: Serán funciones de la Comisión de Seguimiento, las siguientes:

- Realización del seguimiento respecto al estado de desarrollo y ejecución de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.
- Celebración de reuniones de trabajo, pudiendo proponer ajustes al presente Plan de Igualdad, a la vista de la evolución del mismo.
- Elaboración de un informe anual, a la vista de la evolución de los indicadores y del grado de cumplimiento de las medidas y objetivos establecidos.
- Proponer las recomendaciones que se consideren oportunas en aras de intentar mejorar y facilitar la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.

ANEXO I

Protocolo para la Prevención de Situaciones de Acoso Laboral y Sexual en Asistencial Geriátrico Algodonales S.L.

1. Introducción

1.1. La dirección de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L. manifiesta su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores.

1.2. Todos los trabajadores tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, los responsables de los distintos departamentos de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L. deberán velar por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la empresa pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellos trabajadores que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

1.3. La dirección se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten de acuerdo al presente procedimiento, establecido con la finalidad de resolver los citados conflictos. Este procedimiento, redactado de conformidad con las recomendaciones incluidas en el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo suscrito el 26 de abril de 2007, garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

1.4. Todos los trabajadores tienen derecho a emplear y utilizar este procedimiento con garantías, de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en los mismos.

1.5. Las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo serán consideradas como faltas laborales, que darán lugar a adoptar por parte de la empresa las medidas disciplinarias que correspondan, en función de la gravedad de los hechos.

1.6. Corresponde a la dirección, establecer medidas preventivas y mecanismos de detección de posibles situaciones de acoso dentro de la empresa.

1.7. Se acuerda crear una Comisión para estudiar casos de acoso que estará

formado por los mismos miembros de la Comisión de Igualdad.

2. Código de conducta para la prevención del acoso

2.1. Ámbito personal.

La presente política será de aplicación a todos los empleados de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L.

2.2. Definiciones.

En el ámbito laboral podemos encontrarnos con tres tipos de acoso motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para el trabajador y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación. Estamos hablando del acoso laboral o mobbing, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

• **Acoso laboral o mobbing** es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan conductas tales como la exclusión del trabajador de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o por debajo de la capacidad profesional o competencias del trabajador o la humillación, desprecio o minusvaloración en público del trabajador.

• **Acoso sexual.** Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo. Puede englobar la conducta de superiores y compañeros, o incluso de terceros clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma. Así, por ejemplo, se consideran constitutivas de acoso sexual tanto el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de un favor de naturaleza sexual como cualquier comentario, comunicación o comportamiento molesto, obsceno o humillante, que tenga un contenido sexual explícito o implícito.

• **Acoso por razón de sexo.** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.3. Decálogo de prevención del acoso.

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, en el ámbito de las relaciones laborales de esta Compañía quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones arriba recogidas.

Conviene señalar que los gestores de equipos tienen la doble obligación de cumplir con estas directrices y de vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas que se encuentren a su cargo. En este sentido, deberán tener en cuenta que Asistencial Geriátrico Algodonales S.L., tiene el compromiso de evitar cualquier tipo de situación de acoso y que los gestores de equipos tienen el deber de vigilar su cumplimiento denunciando, en su caso, las conductas constitutivas de acoso. Así, cualquier empleado y, en especial, cualquier gestor que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso, deberá ponerlo, a la mayor brevedad, en conocimiento de la dirección de la empresa.

La finalidad de este decálogo es facilitar a los gestores de equipos y al resto de trabajadores una serie de directrices que les permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral.

Es importante recordar que las circunstancias reales son más complejas que lo que pueda describirse en este decálogo, por lo que en todo caso deberá aplicarse el sentido común y buen juicio en su aplicación.

Afectos prácticos de concreción, se observarán especialmente las siguientes 10 medidas:

1. Respeto. Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.

Para ello, se trasladará a todo trabajador, tanto el que se incorpore a la plantilla como al que forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

2. Comunicación. No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre los trabajadores.

Se velará por la integración de todos los trabajadores durante toda su vida laboral en la Empresa, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguno de ellos con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a algún trabajador, a ignorar su presencia, a aislarle, etc.

3. Reputación. Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquiera de los trabajadores.

Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.

4. Discreción en la represión. Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de un trabajador o llamarle la atención por su mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.

Las repreensiones que deban realizarse a un trabajador se harán sin más presencia, salvo exigencia legal, de convenio colectivo o causa excepcional que así lo aconseje, que la de su responsable u otros superiores y, en su caso, del trabajador afectado por la conducta del trabajador reprendido.

5. No arbitrariedad. Se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva.

Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que el trabajador resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como el privarle de trabajo o vaciarle de funciones.

Se procurará que las tareas encargadas a cualquier trabajador se acomoden a su nivel profesional y experiencia.

6. Uniformidad y equidad. La aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa.

La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias personales de cada trabajador que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.

7. Prohibición de comportamientos sexuales. Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras.

Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, por e-mail, fax, etc.), así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

8. Regalos no deseados. No se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad en su destinatario.

9. Evitar hostigamiento. Se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón de género, directa o indirecta.

En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación, trato indebido, etc.) por causa del ejercicio efectivo –o solicitud– de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares (lactancia, reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos o familiares, etc.).

10. Oportunidades de formación y promoción. Se velará porque todos los trabajadores en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral.

En especial, se garantizarán la igualdad de oportunidades de formación y promoción al empleado que, por estar asumiendo responsabilidades familiares, haya solicitado, esté disfrutando o haya disfrutado alguna de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

2.4. Procedimiento para la resolución de conflictos.

1. Si considera que ha sido sometido a un comportamiento inadecuado, deberá indicar inmediatamente al infractor que su conducta es ofensiva y que debe desistir de la misma. Si dicha comunicación directa resulta ineficaz o no es práctica dadas las circunstancias, deberá informar sobre dicho comportamiento al responsable del Departamento de RR.HH. Del mismo modo, si tiene razones para creer que otro empleado de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L. ha sido sometido a un comportamiento que viole el presente protocolo, o se ha visto implicado en el mismo, igualmente podrá poner inmediatamente el caso en conocimiento del responsable departamento de RR.HH.

2. El procedimiento se pondrá en marcha por medio de denuncia verbal como por escrito, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que considera haber sido objeto de las situaciones descritas en el presente documento o que tiene conocimiento de que otro empleado ha sido sometido a tales situaciones. En dicha denuncia debe constar la identificación del presunto acosador, del presunto acosado, y una descripción detallada de los hechos que dan lugar a la denuncia lo más precisa posible, así como de los posibles testigos.

• Deberá dirigirse preferentemente al responsable del departamento RRHH a través de la siguiente dirección de correo electrónico: direccion.sorlidia@gmail.com
• Para facilitar este procedimiento se diseñará un formulario tipo. Una vez cumplimentado deberá remitirlo al responsable del departamento de RRHH.

3. Recibida la denuncia por la dirección de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L. se procederá a la apertura de un expediente informador que instruirá la Comisión del Plan de Igualdad.

4. El expediente antes referido estará encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos y no durará más de 10 días laborables contados a partir del siguiente a la recepción del escrito.

5. Se analizará la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados y, en el supuesto de que se entienda que los mismos pueden ser constitutivos de acoso en algún grado, se convocará al denunciante por la Comisión de Igualdad para una entrevista privada en la que prestará declaración sobre los hechos denunciados.

6. Según la gravedad de los hechos denunciados la Comisión del Plan de Igualdad decidirá instruir un expediente averiguador o nombrará a un instructor externo pudiendo proponer al responsable del Departamento de RRHH, la adopción de medidas cautelares.

7. Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todos los afectados y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la presunta persona acosadora en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra la misma se hayan vertido.

8. De todas las sesiones de la Instrucción se levantará acta en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todos los presentes, (miembros de la comisión del Plan de Igualdad, denunciante, denunciados, testigos y/o comparecientes).

9. Finalizada la instrucción, en el plazo de 5 días laborables, la Comisión del Plan de Igualdad de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L. emitirá informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras.

10. Corresponderá a la dirección de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L. la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias resultantes de la instrucción.

11. La resolución adoptada será comunicada a denunciante y denunciado.

12. La comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L. celebrada anualmente, definirá y adoptará los cambios necesarios para adaptar el siguiente protocolo a la experiencia resultante en la gestión de los casos denunciados.

13. Cualquier empleado podrá utilizar los procedimientos de queja descritos con anterioridad de manera confidencial sin temor a represalia alguna. La presente

política prohíbe asimismo tomar ningún tipo de represalia frente a cualquiera que de buena fe efectuó una queja en virtud de la presente política o que participe en una investigación. Se requiere la plena colaboración de todo empleado al que se solicite su participación en una investigación efectuada en el marco de la presente política. Las quejas relativas a represalias (reales, de las que existan amenazas o que se teman) deberán dirigirse igualmente a la dirección de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L.

14. Finalmente, todos los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia, así como, al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, y sin perjuicio de la actuación que pueda adoptar el afectado frente al faso denunciante, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

ANEXO II

Protocolo para la detección y tratamiento de situaciones de violencia de género producidas dentro y fuera de los Centros de Trabajo

1. Personas destinatarias

Este Protocolo, va dirigido a todas las personas que, en cualquier nivel jerárquico y/o posición, prestan sus servicios para Asistencial Geriátrico Algodonales S.L., y que puedan observar por sí o llegar a tener conocimiento directo o indirecto de situaciones de violencia de género que pudieran estar sufriendo otras empleadas/os en su ámbito personal o familiar, tanto dentro como fuera de los lugares de trabajo.

En consecuencia, son destinatarios específicos del mismo:

- a. La Propiedad
- b. La Dirección de la Empresa
- c. Todo el personal de la plantilla, con independencia de su nivel y/o posición jerárquica en Asistencial Geriátrico Algodonales S.L.

2. Introducción

En virtud del compromiso adquirido en el Plan de Igualdad, la Dirección de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L., como responsable de proteger los derechos fundamentales de las personas en los Centros de Trabajo de su responsabilidad, especialmente el derecho al debido respeto a su dignidad personal, se compromete a prevenir la violencia de género en el seno de la empresa y en su entorno social, prestando información y apoyo a las trabajadoras/es víctimas de violencia de género, conforme a los principios establecidos en Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La Dirección se compromete a hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo en toda la organización el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres, bajo el marco del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), y el art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta declaración de principios se establece con la voluntad de despertar y cambiar conciencias y liderar un cambio cultural y de comportamiento, a día de hoy todavía amparado en arcaicos estereotipos de género que tienen a la mujer en su punto de mira.

Desde toda la Organización, las personas firmantes de este Protocolo asumimos la responsabilidad individual y colectiva como ciudadanos y ciudadanas y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de la Empresa estos principios, integrándolos en todas sus áreas de actividad y entre todos los trabajadores y trabajadoras, con el objetivo de erradicar esa forma de vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la Empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento de violencia contra los trabajadores y trabajadoras.

Para ello, la Dirección de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L., suscribe, y hace suyo el presente Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género como compromiso de respeto a la integridad y dignidad humana; sensibilización; información y prevención, con total garantía de confidencialidad y con el fin de garantizar los derechos dentro del ámbito laboral para que las trabajadoras/es que sufran violencia de género puedan conciliar los requerimientos de la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares.

La implantación y difusión del Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género en Asistencial Geriátrico Algodonales S.L. tiene, entre sus objetivos principales promover una cultura de rechazo y sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de las trabajadoras y trabajadores.

La aplicación del presente Protocolo no excluye ni sustituye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género, y el Código Penal.

Destacar, por último, que la violencia de género a que se refiere este Protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica.

3. Objetivos

- a. Tolerancia cero con la violencia contra las mujeres: Promover y proteger el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral como en el privado.
- b. Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para que adopten una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa.
- c. Informar y formar a los trabajadores y trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las trabajadoras que sufran violencia de género para que puedan conciliar la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares, al amparo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- d. Prevenir la violencia, proteger a las víctimas e informar de las acciones judiciales que se pueden entablar contra los agresores.
- e. Desarrollar los términos de la aplicación de los derechos laborales de las trabajadoras/es víctimas de violencia de género.
- f. Garantizar la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo y fuera de él.

g. Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.

4. Principios

- a. Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a tener un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles, vejatorios o intimidatorios hacia su persona.
- b. La Empresa tiene el deber y la obligación de garantizar la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, así como su integridad física y moral.
- c. Promover una cultura en el lugar de trabajo y de valores basados en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de plena igualdad entre hombres y mujeres.
- d. Apoyar la gestión de cambios en las actitudes individuales y colectivas que rompan con una cultura que perpetúa la desigualdad de género y la violencia.
- e. La violencia contra la mujer, constituye uno de los problemas más graves de la sociedad actual, y es una clara manifestación de discriminación y desigualdad, estando todos los ciudadanos y ciudadanas obligados a respetar los principios de igualdad y no discriminación por razón de género.
- f. Las partes firmantes del presente Protocolo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación de este Protocolo como una de las vías de erradicación de la violencia en el ámbito laboral y fuera de él.

5. Ámbito de actuación

El ámbito de actuación, son todos los Centros de Trabajo de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L.

La empresa ampliará la aplicación del protocolo cuando tenga conocimiento de violación de derechos de la víctima con ocasión del acceso y/o abandono del centro de trabajo; y comunicará tal extremo a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y autoridades competentes.

6. Definiciones

- a. Violencia contra la mujer: Se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y, por tanto, se reputarán como tales, todos los actos de violencia basados en el género que impliquen o pueden implicar para las mujeres, daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada (art. 3) Convenio de Estambul.
- b. Violencia de género: Según la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se entiende como tal "todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercida por su cónyuge, ex cónyuge o persona que esté o haya estado ligado a la víctima por una relación similar de afectividad, aunque no hubiera convivido".
- c. Género: Se entenderán como los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres (art. 3) Convenio de Estambul.
- d. Violencia contra la mujer por razones de género: Se entenderá toda violencia contra una mujer por el mero hecho de ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada (art. 3) Convenio de Estambul.

7. Garantías

- a. Garantías de información: La Empresa y todo su personal y demás destinatarios, se responsabilizarán de preservar un entorno laboral libre de cualquier tipo de violencia y, en concreto, el personal con responsabilidad jerárquica, tendrá la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzca una situación de desinformación y/o desamparo de cualquier persona trabajadora que pudiera ser víctima de violencia de género en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.
- b. Principio de confidencialidad: La persona responsable de la dirección de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L., bajo el principio de confidencialidad, deberá informar a la víctima del contenido de este Protocolo y ofrecerle de forma inmediata las medidas en él establecidas.

8. Procedimiento

Todas las personas destinatarias de este Protocolo tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres.

Quien tenga conocimiento de que alguna compañera de trabajo pueda estar padeciendo una situación de violencia física y/o psicológica en su entorno, debe informar a la persona responsable de la dirección de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L., para la aplicación del presente Protocolo, sin perjuicio ni menoscabo de las acciones penales, civiles o laborales a las que pudiera tener derecho y ejercer libremente la presunta víctima.

A los efectos de designar la persona encargada del conocimiento de los asuntos relativos a este Protocolo la empresa aplicará un criterio de idoneidad, teniendo especialmente en cuenta, su experiencia y sus características, relaciones, condiciones, cualidades y habilidades.

1. El Procedimiento requerirá informar por escrito a la persona responsable de la dirección de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L. sobre la existencia de una situación de violencia de género que se sospeche pudiera estar sufriendo una compañera de trabajo.

2. Se identificarán debida y suficientemente al informante y a la persona afectada.

3. Durante la aplicación de este Protocolo, se tendrá especial cuidado y diligencia de no lesionar los derechos fundamentales de la víctima y del presunto agresor, en concreto:

- a. El derecho a la intimidad (art. 18.1 CE)
- b. El derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) respecto al art. 40.2 CE.
- c. El derecho a la igualdad (art. 14 CE).

4. La persona de dirección de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L., con carácter inmediato y en el plazo máximo de cinco días hábiles, informará a la víctima de los derechos laborales que le asisten y facilitará la información necesaria para que pueda disponer de apoyo legal y/o psicológico.

5. La persona de dirección de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L. hará entrega de una Guía informativa que contendrá los recursos legales y administrativos de los que podrá hacer uso como medida de protección.

6. Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo por tratarse de trabajadores/as de la misma Empresa, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares.

7. La persona de dirección de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L., con carácter inmediato a la reunión mantenida con la víctima, o en el plazo máximo de 48 horas desde que hubiera tenido conocimiento de los hechos, en atención a la gravedad de los mismos, podrá establecer las medidas cautelares que considere necesarias en el ámbito laboral, siempre previo consentimiento de la víctima.

8. El procedimiento establecido, no impedirá que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la Empresa, ya sean administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

9. El principio de confidencialidad inspira todo el procedimiento por lo que, a tal efecto, se habilitará un archivo en el que se guardará toda la documentación de cada expediente, numerado y custodiado con las debidas garantías de privacidad por la dirección de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L.

El incumplimiento de este principio de confidencialidad dará lugar a la aplicación al incumplidor del régimen disciplinario que corresponda en virtud de la normativa legal y convenio colectivo aplicable.

10. Si las agresiones proceden de un compañero de trabajo, se procederá a ejercer el poder disciplinario que tiene Asistencial Geriátrico Algodonales S.L., despidiendo al autor de la conducta (art. 54 c. del Estatuto de los Trabajadores). Si el agresor o maltratador es el propio empresario, la trabajadora puede solicitar la extinción de su contrato por la vía del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores. En ambos supuestos, la mujer podrá solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal correspondiente.

9. Medidas de protección de las víctimas

a. Adoptar las medidas necesarias en el ámbito de la Empresa para salvaguardar sus derechos e intereses, incluyendo medidas cautelares.

b. Informar de los derechos y servicios existentes y a su disposición, así como a sus familiares, siempre y cuando así lo autorice la víctima.

c. Proporcionar medidas de protección, apoyo y asistencia legal y/o psicológica adecuada para que sus derechos e intereses sean debidamente considerados.

10. Sensibilización

La Dirección se compromete a difundir y promover una cultura de igualdad y no discriminación en Asistencial Geriátrico Algodonales S.L., que elimine los estereotipos sobre los modos de comportamiento socioculturales de las mujeres y los hombres con vistas a erradicar los prejuicios, costumbres, tradiciones y cualquier otra práctica basada en la idea de la inferioridad de la mujer o en un papel estereotipado de las mujeres y de los hombres.

11. Difusión

El contenido del presente Protocolo se dará a conocer a todos los trabajadores y trabajadoras de la plantilla, entregando una copia del mismo junto con el recibo de abono de salarios correspondiente al mes siguiente a su aprobación, así como mediante su publicación en la intranet de la empresa.

12. Evaluación y seguimiento

Se realizará una evaluación y seguimiento con carácter anual del objetivo e impacto de este Protocolo.

A estos efectos la Comisión de Igualdad de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L., será la encargada de elaborar un informe anual que será objeto de archivo y custodia manteniendo los mismos principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

Es contenido obligatorio del informe anual la referencia expresa a la detección o no de situaciones no previstas en el protocolo, y en consecuencia la necesidad de actualización del mismo. El informe también deberá contener expresamente referencia a la procedencia o no, de modificar o añadir medidas de protección de la víctima que resulten, en todo caso, más favorables que las reguladas en el presente.

13. Normativa básica de referencia

a. Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

b. Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, BOE del 31.

c. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

d. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

e. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

f. Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio del Poder Judicial.

g. Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil

h. Ley de Enjuiciamiento Criminal

i. Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)

Anexo II. a- Derechos laborales: propuestas de medidas de discriminación positiva y mejora

1.- Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras.

“Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección” (Art 23 Ley Orgánica 1/2004), pudiéndose acreditarse la situación de víctima por alguno de los siguientes medios:

a. Con el certificado de la orden de protección o de la medida cautelar o testimonio o copia autenticada por la secretaria o el secretario judicial de la propia orden o medida cautelar.

b. Con la sentencia de cualquier orden jurisdiccional que declara que la mujer sufrió violencia

c. Certificación y/o informe de los servicios sociales y/u sanitarios de la administración pública (autonómica o local)

d. Certificación de los servicios de acogida

e. Informe del Ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de violencia

f. Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

g. Cualquier otra que se establezca reglamentariamente.

Propuesta 1.1

El contenido de este Protocolo será de aplicación una vez la víctima haya prestado su conformidad y aceptación a las acciones preventivas establecidas en Asistencial Geriátrico Algodonales S.L. con arreglo a la información recibida por la Dirección y/o la persona que se designe.

2.- Reordenación del tiempo de trabajo.

“La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo” (Art. 21.1 Ley Orgánica 1/2004).

Propuesta 2.1

A solicitud de la víctima, la reducción de jornada, la concreción horaria, el cambio de centro de trabajo, la movilidad geográfica y la suspensión de la relación laboral, no precisarán de preaviso si acredita su situación con un mínimo de diez días hábiles.

Propuesta 2.2

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una prórroga de seis meses adicionales sobre lo establecido en el art. 40.4 del ET, a partir de la fecha de efectos del traslado o el cambio de puesto de trabajo, durante la que mantendrá el derecho de reserva de puesto de trabajo.

Propuesta 2.3

La trabajadora víctima de violencia de género, gozará del derecho a la movilidad geográfica (art. 40.4 ET), de modo que le permita ocupar cualquier vacante existente en otro centro de trabajo en la empresa, aun dentro de la misma localidad, dentro del mismo grupo y categoría profesional, o inferior garantizando entonces la retribución mientras no exista vacante en su grupo y categoría profesional.

En tales supuestos la empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar el sigilo sobre el nuevo destino de la víctima.

Propuesta 2.4

Cuando por decisión de la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género y solicite la suspensión del contrato de trabajo (art. 45.1. ET) y (48.10 ET), la empresa le garantizará una retribución consistente en el importe de su salario mensual durante el primer mes.

Propuesta 2.5

El tiempo de suspensión de contrato de trabajo de la víctima será computable a efectos de antigüedad. Durante este periodo tendrá derecho a asistir voluntariamente a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa.

3.- Faltas de asistencia al trabajo.

“Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad” (art. 21.4 Ley Orgánica 1/2004).

Propuesta 3.1

Las faltas de asistencia al trabajo serán consideradas justificadas, y no podrán ser tenidas en cuenta a los efectos de cómputo de absentismo, de reducción de conceptos retributivos, ni de aplicación del régimen disciplinario. No será necesaria la justificación previa de inasistencia por ir a consulta médica y/o psicológica o a comparecencias judiciales o administrativas por el tiempo necesario si acredita previamente su situación con tiempo suficiente.

Propuesta 3.2

Las faltas de puntualidad serán consideradas justificadas, y no podrán ser tenidas en cuenta a los efectos de cómputo de absentismo, de reducción de conceptos retributivos, ni de aplicación del régimen disciplinario si acredita previamente su situación con tiempo suficiente.

4.- Vacaciones.

“El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones” (Art 38.2 ET).

“El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo del comienzo del mismo.” (Art. 41.B CC).

Una vez establecido dicho calendario provisional, se podrá estudiar realizar los cambios que el trabajador solicite en función de la disponibilidad.

Propuesta 4.1

La trabajadora víctima de violencia de género podrá modificar los periodos de disfrute previamente establecidos en el calendario de vacaciones, sin mediar el preaviso, si acredita su situación con una antelación de 30 días naturales.

Propuesta 4.2

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de una enfermedad que tenga origen en una situación de violencia de género, se tendrá derecho a disfrutarlas en fecha distinta al finalizar el período de suspensión, aunque se haya superado el período máximo de disfrute legal o convencionalmente establecido.

Propuesta 4.3

Se reconoce derecho preferente a la víctima de violencia de género para la elección de fecha de disfrute de vacaciones.

5.- Otras propuestas.

Propuesta 5.1

Reconocer el derecho de la víctima a la recuperación de su vida personal y profesional, garantizándole asistencia y asesoramiento por parte de la dirección de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L.

Propuesta 5.2

En el caso de que víctima y agresor presten servicios en Asistencial Geriátrico Algodonales S.L. la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la prestación de servicios simultánea.

Las medidas podrán consistir, entre otras, en la reducción de tiempo de trabajo, reordenación del mismo, movilidad del trabajador, modificación de funciones, suspensión o extinción del contrato de trabajo.

Las medidas se adoptarán favoreciendo los intereses y expectativas personales y profesionales de la víctima. A estos efectos la víctima será consultada, siendo preciso su consentimiento expreso cuando la adopción de la medida menoscabe sus derechos o intereses.

Propuesta 5.3

A efectos de cumplir los objetivos del Protocolo, se planificarán acciones formativas o informativas a toda la plantilla de Asistencial Geriátrico Algodonales S.L.

Propuesta 5.4

Para las personas con responsabilidad y aquellas que tienen trabajadores a su cargo, se planificarán acciones formativas dirigidas, especialmente, a detectar tales situaciones y promover su sensibilidad ante las mismas.

6.- Protección extrajudicial.

Asistencial Geriátrico Algodonales S.L. se compromete a aceptar la mediación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las discrepancias derivadas de la aplicación del presente Protocolo, sin perjuicio de las acciones judiciales que correspondan a las partes empresarial y social y, por supuesto, a la propia víctima de violencia de género.

A tal efecto se informará a la trabajadora víctima de violencia de género que podrá en cualquier momento recabar la asistencia (art. 12.2 de la Ley 23/2015) de la inspección de trabajo sobre el alcance, contenido, límites y forma de hacer efectivo sus derechos.

Nº 98.018

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA ANUNCIO

Con fecha 29 de octubre de 2019, mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local, al punto 2.11- fueron aprobadas las Bases que han de regir la convocatoria para la provisión de diez plazas de Policías Locales incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2018, del siguiente del tenor literal:

1.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA

1.1.- Es objeto de las presentes Bases la regulación del proceso de provisión en propiedad de diez plazas de Policías Locales, funcionarios/as de carrera del Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera, mediante los sistemas de selección que se indican, encuadradas en el Grupo C, Subgrupo C1 de la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, clase policía Local, correspondientes a la Oferta de Empleo Público para el año 2018, y dotadas con los haberes pertenecientes a dicho grupo; distribuidas en la siguiente forma:

A) Ocho plazas mediante el sistema de acceso de turno libre y a través de procedimiento de selección de oposición, de acuerdo con el art. 40 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía.

B) Dos plazas reservadas para movilidad sin ascenso prevista en el art. 45 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, citada en el punto anterior, a la que podrán acceder los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía que reúnan los requisitos establecidos para este sistema de acceso en la Base 3.2.

Si las vacantes convocadas para movilidad no se pudieran proveer por falta de solicitantes o porque fuesen declaradas desiertas, se acumularán al sistema de turno libre.

2.- LEGISLACIÓN APLICABLE

Las presentes Bases se regirán por lo dispuesto en la Ley 13/2001, de 11 de diciembre de Coordinación de las Policías Locales, Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local, Decreto 66/2008, de 26 de febrero, por el que se modifica el Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local, Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, Orden de 31 de marzo de 2008, por la que se modifica la Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local y en lo no previsto en la citada legislación, les será de aplicación la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, 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, Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, modificada por Ley 23/88, de 28 de julio, Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, 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 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 Administración Local.

3.- REQUISITOS QUE DEBEN REUNIR O CUMPLIR LOS/AS ASPIRANTES

3.1.- ASPIRANTES QUE ACCEDAN POR EL TURNO LIBRE:

Para acceder a los Cuerpos de la Policía Local, por turno libre, los/as aspirantes deben reunir, antes de que termine el último día de presentación de solicitudes, los requisitos siguientes:

a.- Nacionalidad española.

b.- Tener cumplidos dieciocho años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

c.- Estatura mínima de 1.65 m. los hombres y 1.60 m. las mujeres. Los aspirantes que ya sean funcionarios de carrera de algún Cuerpo de la Policía Local de Andalucía, estarán exentos de cumplir este requisito, de conformidad con el artículo 42.5 de la Ley 13/2001.

d.- Compromiso de portar armas y utilizarlas cuando legalmente sea preceptivo.

e.- Estar en posesión del título académico de Bachiller, Técnico o equivalente.

f.- No haber sido condenado por delito doloso ni separado del servicio del Estado de las Administraciones Públicas ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas. No obstante, será aplicable el beneficio de la rehabilitación, de acuerdo con las normas penales y administrativas, si el interesado lo justifica.

g.- Estar en posesión de los permisos de conducción de las clases A2 y B.

h.- Compromiso de conducir vehículos policiales, en concordancia con el apartado anterior.

Con independencia del turno por el que se acceda, estos requisitos deberán reunirse antes de que termine el último día de presentación de solicitudes y acreditarse documental y antes de realizar el Curso de ingreso, en su caso, salvo el de estatura que lo será en la prueba de examen médico; y ello sin perjuicio de la obligatoriedad de presentar la documentación exigida en la base cuarta en el momento de presentar las solicitudes.

3.2.- ASPIRANTES QUE ACCEDAN POR TURNO DE RESERVA DE MOVILIDAD SIN ASCENSO:

De acuerdo con el artículo 46 de la Ley 13/01, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía y el artículo 23 del Decreto 201/2003, la movilidad horizontal o sin ascenso es aquella en la que los funcionarios/as de los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía optan a la misma categoría a la que pertenecen de otro Cuerpo de la Policía Local.

Para participar en el proceso selectivo por movilidad sin ascenso, los/as aspirantes han de hallarse en la situación administrativa de servicio activo en la categoría de policía, presentar declaración responsable de no haber obtenido plaza en otra convocatoria por el sistema de movilidad en los últimos cinco años, desde la fecha de la toma de posesión en la plaza, o bien, desde la fecha de finalización del plazo de toma de posesión, en el caso de que no hubiesen tomado posesión por circunstancias imputables únicamente a ellos, y deberán reunir, a la finalización del plazo de presentación de solicitudes, los siguientes requisitos:

a) Antigüedad de cinco años como funcionario o funcionaria de carrera en la categoría de policía.

b) Faltar más de 10 años para el cumplimiento de la edad que determinaría el pase a la situación de segunda actividad.

c) No hallarse en la situación administrativa de segunda actividad por disminución de aptitudes psicofísicas.

La acreditación documental de estos requisitos tendrá lugar en el momento de presentación de las solicitudes.

4.- SOLICITUDES

4.- SOLICITUDES Y DOCUMENTOS A PRESENTAR.-

4.1.- Los/as aspirantes presentarán solicitud ajustada al modelo que se publica en el Anexo III, en el plazo de 20 días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación del Anuncio de la presente convocatoria en el BOE. Ambos modelos se pondrán a disposición de los aspirantes en el apartado de personal del sitio web www.chiclana.es, en el punto Oferta de Empleo Público.

4.2.- Las solicitudes se presentarán en el Registro General del Excmo. Ayuntamiento (sito en calle Constitución, s/n) y por cualquiera de las formas previstas en el art. 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Asimismo, las solicitudes podrán presentarse electrónicamente.

4.3.- Las solicitudes deberán dirigirse al Excmo. Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera, bastando que el/la aspirante manifieste que reúne las condiciones exigidas en la Base 3ª, referida a la fecha de expiración del plazo señalado para la presentación de solicitudes.

A la citada solicitud se acompañarán los siguientes documentos:

- Fotocopia del D.N.I. o, en su caso, del documento oficial de renovación del mismo.

- Resguardo acreditativo de los derechos de examen, que ascienden a 19,00 euros.

Forma de pago.
El ingreso de la tasa deberá efectuarse mediante autoliquidación, completando formulario en la página web www.chiclana.es, oficina virtual, apartado "autoliquidaciones en entidades financieras". Seleccionar concepto "Tasa por expedición de documentos", indicando NIF, nombre/apellidos e importe.

El abono podrá efectuarse:

1. En los cajeros de la entidad "Caixabank" con lector de código de barras, mediante tarjeta de crédito/débito.

2. En efectivo, en horario de caja, en oficinas de la entidad "BBK Cajasur".

3. En la web antes mencionada, seleccionando "Pago con tarjeta de crédito".

4. En el registro del Ayuntamiento, a través de tarjeta de crédito/débito.

Sólo procederá la devolución del importe de los derechos de examen, cuando se trate de causa o error imputable a la propia Corporación. No se considera error imputable a la Corporación la falta de cumplimiento de los aspirantes de los requisitos establecidos en las bases. Procederá la devolución del importe abonado en los casos de presentación de la solicitud fuera de plazo.

La falta de ingreso de los derechos de examen, supondrá la exclusión definitiva del aspirante, sin perjuicio de la posibilidad de su subsanación en el período establecido conforme a la base 5.1 de la convocatoria.

4.4.- Adicionalmente, los/as aspirantes que accedan por el turno de movilidad sin ascenso, deberán acompañar a sus solicitudes la siguiente documentación:

- Certificado expedido por el Secretario de la Corporación respectiva acreditativo del cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 46 de la Ley 13/01, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, para acceder a los Cuerpos de la Policía Local por el sistema de movilidad sin ascenso.

- Declaración responsable de no haber obtenido plaza en otra convocatoria por el sistema de movilidad en los últimos cinco años a la que se hace referencia en la Base 3.2.

- Impreso de autobaremación, conforme al Modelo que se incluye como Anexo V. No se tendrá en cuenta ningún mérito que no se venga relacionado en el modelo establecido. El resultado de la autobaremación será el número máximo de puntos que podrá obtener el aspirante, sin perjuicio de la facultad del tribunal de comprobación y valoración de los méritos alegados.

- Fotocopia compulsada de los documentos acreditativos de los méritos y servicios aportados, debidamente numerados y relacionados con cada uno de los apartados del autobaremo al que se hace referencia en el punto anterior. No se tendrá en cuenta mérito alguno que no se acredite en este momento.

4.5.- Con carácter general, cuando lo que se exija sea una fotocopia, no es preciso que la/s misma/s esté/n compulsada/s, sin perjuicio de que el Tribunal, en el supuesto de que apreciase algún tipo de irregularidad, pueda exigir el documento original, debiendo, en todo caso, presentarse los originales para su compulsación antes de que realicen el Curso de ingreso, en su caso.

4.6.- Los errores de hecho que pudieran advertirse podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición del interesado/a.

5.- ADMISION DE ASPIRANTES.

5.1.- Terminado el período de presentación de solicitudes, el órgano competente dictará Resolución, declarando aprobada la lista de admitidos/as y excluidos/as y las causas de exclusión. Dicha Resolución, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, indicará, en el caso de que no exprese la relación de todos los solicitantes, los lugares en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos/as y excluidos/as, señalando un plazo de diez días hábiles para subsanación. En cualquier caso, las citadas listas se pondrán de manifiesto en el apartado de personal del sitio web www.chiclana.es, en el punto Oferta de Empleo Público, y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento (Calle Constitución s/n).

En el supuesto de no existir aspirantes excluidos se prescindirá de este trámite. La publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia será determinante de los plazos, a efectos de posibles impugnaciones o recursos.

5.2.- Transcurrido, en su caso, el plazo señalado en el apartado anterior, la autoridad convocante dictará resolución declarando aprobados los listados definitivos de aspirantes admitidos y determinando el lugar y la fecha de comienzo de los ejercicios. En el supuesto de que ningún/a aspirante, provisionalmente excluido/a, haya presentado, en el plazo correspondiente, documentación alguna para la subsanación de errores, se elevará, transcurrido el plazo de subsanación, automáticamente a definitiva la lista provisional.

6.- TRIBUNAL

6.1.- El Tribunal Calificador, que tendrá la Categoría Segunda, de conformidad con el Art. 30 del RD 462/2002, de 24 de Mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio está integrado por los siguientes miembros:

- Presidente/a: A designar por la persona titular de la Alcaldía.

- Vocales: Cuatro, a designar por la persona titular de la Alcaldía.

- Secretario/a: El titular de la Corporación o funcionario/a en quien delegue, con voz y sin voto. No podrán formar parte del Tribunal: El personal de elección o de designación política, los/as funcionarios/as interinos y el personal eventual. La pertenencia al Tribunal será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

6.2.- Todos los/as vocales deberán poseer titulación o especialización igual o superior a la exigida para la categoría de la plaza convocada.

6.3.- Junto a los/as titulares se nombran suplentes, en igual número y con los mismos requisitos.

6.4.- La composición nominativa del Tribunal se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, a los efectos de lo establecido en el art. 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

6.5.- Le corresponde al Tribunal dilucidar las cuestiones planteadas durante el desarrollo del proceso selectivo, velar por el buen desarrollo del mismo, calificar las pruebas establecidas y aplicar los baremos correspondientes.

6.6.- El Tribunal actuará válidamente cuando concurren el presidente, el secretario y dos vocales, pudiendo acudir, indistintamente, a cada sesión el titular o bien su suplente.

6.7.- El Tribunal podrá contar con asesores técnicos, con voz y sin voto, para todas o algunas de las pruebas.

6.8.- Los/as miembros del Tribunal deberán abstenerse de formar parte del mismo cuando concurren alguna de las circunstancias previstas en los artículos 19 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector, o se hubieran realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas de acceso a la función pública en los 5 años anteriores a la publicación de esta convocatoria. A tal efecto, el/la Presidente/a del Tribunal exigirá a los/as miembros del mismo, declaración expresa de no hallarse incurso/a en las circunstancias previstas, sin perjuicio de que de oficio deba el/la afectado/a notificarlo al organismo al que representa.

6.9.- Podrá cualquier interesado/a promover recusación en cualquier momento del proceso selectivo cuando concurren las anteriores circunstancias. Contra la resolución del órgano competente acordando o denegando la recusación no cabrá recurso alguno, sin perjuicio de la posibilidad de alegar la recusación al interponer el recurso que proceda contra el acto que termine el procedimiento.

6.10.- Los/as miembros del Tribunal son personalmente responsables del estricto cumplimiento de las Bases de la convocatoria y de la sujeción a los plazos establecidos para la realización y valoración de las pruebas y para la publicación de los resultados.

6.11.- 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 el Tribunal.

6.12.- Contra los actos del Tribunal y sus actos de trámite que impidan continuar el procedimiento o produzcan indefensión se podrá formular recurso de alzada en el plazo de un mes desde que se haga público el acuerdo o propuesta de resolución que se pretenda impugnar.

7. PROCESO SELECTIVO, RELACIÓN DE APROBADOS, PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS Y TOMA DE POSESIÓN PARA EL SISTEMA DE MOVILIDAD.

7.1.- El procedimiento de selección consistirá en un concurso de méritos, estableciéndose el orden de prelación de las personas aspirantes en razón de la puntuación total del concurso. En el supuesto de que dos o más personas obtuvieran igual puntuación, el orden de prelación, se establecerá atendiendo a la mayor calificación obtenida, sucesivamente, en los siguientes apartados: antigüedad, formación, titulaciones académicas y otros méritos. En caso de persistir el empate, se decidirá por sorteo público. El baremo para el concurso de méritos a que se hace referencia en el apartado anterior, es el previsto en la Orden de 31 de marzo de 2008, de la Consejería de Gobernación, que se describe en el Anexo IV de la presente convocatoria. Los/as aspirantes seleccionados/as en el sistema de acceso por movilidad estarán exentos de la realización del curso de ingreso.

7.2.- Una vez terminada la baremación, el Tribunal hará pública los resultados de la misma, por orden de puntuación, en el tablón de anuncios de la Corporación, y propondrá al titular de la Alcaldía, para su nombramiento como funcionario/a de carrera del Ayuntamiento de Chiclana de la Fra., a tantos/as aspirantes como número de plazas convocadas por el turno de movilidad, en razón de las puntuaciones obtenidas.

7.3.- Las personas aspirantes que obtengan plaza, sólo podrán renunciar a las mismas, antes de finalizar el plazo de toma de posesión, siempre que hubiesen obtenido plaza en otra convocatoria pública en la que estuviesen participando y opten por esta última, debiendo comunicar esta circunstancia al Ayuntamiento al que pertenece la plaza a la que se renuncia, siendo este requisito necesario para poder tomar posesión en la plaza obtenida, al mismo tiempo, en otra convocatoria pública.

En este supuesto, así como en el caso de que la persona aspirante propuesta no reúna los requisitos de participación, el tribunal calificador, a instancia del Ayuntamiento, podrá realizar una segunda propuesta.

7.4.- Para tomar posesión de la plaza obtenida, en el caso de que la persona aspirante estuviese participando en otras convocatorias, ésta deberá acompañar la acreditación de haber comunicado la obtención de la plaza, y la decisión de tomar posesión de la misma a los respectivos Ayuntamientos. (Dicha comunicación producirá la baja automática de la persona aspirante en los procesos selectivos por el sistema de movilidad en que estuviese participando).

7.5.- Los/as aspirantes propuestos presentarán en el Ayuntamiento, dentro del plazo de 20 días hábiles a partir de la publicación de los resultados de la baremación, la documentación original que acredite los requisitos de la Base 3.2 de la presente convocatoria.

7.6.- Si dentro del plazo indicado los/as aspirantes propuestos/as no presentaran la documentación requerida o no reunieran los requisitos exigidos, no podrán ser nombrados funcionarios de carrera del Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera, y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de las responsabilidades en que hubieran podido incurrir por falsedad en la solicitud inicial.

7.7.- Una vez acabado el plazo para la presentación de la documentación, los/as aspirantes propuestos/as serán nombrados Funcionarios/as de carrera del Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera, debiendo tomar posesión en el plazo de un mes, a contar desde la publicación del nombramiento, debiendo previamente prestar juramento o promesa de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril, salvo que, el Ayuntamiento de origen haya diferido el cese, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 26 bis del citado Decreto 66/2008, circunstancia que ha de comunicar al Ayuntamiento de destino. Fuera de este supuesto, la falta de toma de posesión en el plazo requerido, sin causa justificada, se entenderá como renuncia a la plaza obtenida.

7.8.- En el supuesto de que los/as aspirantes propuestos/as por el Tribunal no tomasen posesión de las plazas en el plazo y orden de prelación establecido, por cualquier causa, se declararán desiertas las plazas por el turno de movilidad, acumulándose las mismas al turno de oposición libre.

8.- INICIO DE CONVOCATORIA Y CELEBRACIÓN DE PRUEBAS PARA LOS ASPIRANTES QUE ACCEDAN POR EL TURNO DE OPOSICIÓN LIBRE

8.1.- La actuación de los/as aspirantes en las pruebas que requieran una actuación individualizada se iniciará por orden alfabético a partir del aspirante cuyo primer apellido comience por la letra del sorteo efectuado a tales efectos por la Junta de Andalucía y que sea vigente en el momento de celebración de la primera prueba. En el supuesto de que no exista ningún aspirante cuyo primer apellido comience por la letra establecida en el sorteo, el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra siguiente, y así sucesivamente, todo ello de conformidad con la Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, que se halle vigente, por la que se hace público el resultado del sorteo que determina el orden de actuación de los aspirantes en las pruebas selectivas que se convoquen en el año de celebración de las pruebas.

8.2.- Los/as aspirantes serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único, siendo excluidos quienes no comparezcan, salvo en los casos de fuerza mayor, debidamente justificada y libremente apreciada por el Tribunal.

8.3.- El Tribunal podrá requerir en cualquier momento a los/as aspirantes para que acrediten su identidad, debiendo acudir provistos del D.N.I., o, en su defecto, pasaporte o carnet de conducir.

8.4.- La realización del primer ejercicio de la Oposición se llevará a efecto en la fecha que se publicará con las listas definitivas de admitidos y excluidos, en la que se expresará también lugar y hora de realización del mismo. Dicha listas se publicarán en el apartado de personal del sitio web www.chiclana.es en el punto oferta de empleo público y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera (Calle Constitución s/n).

8.5.- La fecha, lugar y hora de realización de los sucesivos ejercicios se anunciará con una antelación mínima de 48 horas en el apartado de personal del sitio web www.chiclana.es.

es en el punto oferta de empleo público y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera (Calle Constitución s/n).

8.6.- Desde la total conclusión de un ejercicio o prueba hasta el comienzo del siguiente deberá transcurrir un plazo mínimo de cinco días hábiles y máximo de cuarenta y cinco días hábiles.

9.- PROCESO SELECTIVO PARA LOS ASPIRANTES QUE ACCEDAN POR EL TURNO DE OPOSICIÓN LIBRE

El proceso selectivo constará de las siguientes fases y pruebas.

9.1. PRIMERA FASE: OPOSICIÓN

En la fase de oposición los/as aspirantes deberán superar las siguientes pruebas, que se desarrollarán en el orden que establezca la convocatoria, asegurando la objetividad y racionalidad de la selección. Las pruebas de la primera fase, tendrán carácter eliminatorio.

9.1.1.- Primera prueba - Prueba de aptitud física

Para la realización de las pruebas de aptitud física, los/as aspirantes deberán entregar al Tribunal Calificador, un certificado médico en el que se haga constar que el aspirante reúne las condiciones físicas precisas para realizar las pruebas.

Si alguna de las aspirantes en la fecha de celebración de las pruebas físicas se encontrara en estado de embarazo, parto o puerperio, debidamente acreditado, realizará el resto de pruebas, quedando la calificación, en el caso de que superase todas las demás, condicionada a la superación de las pruebas de aptitud física, en la fecha que el Tribunal determine al efecto, una vez desaparecidas las causas que motivaron el aplazamiento. Dicho plazo no podrá superar los 6 meses de duración, desde el comienzo de las pruebas selectivas, salvo que se acredite con certificación médica que persisten las causas, en cuyo caso se podrá ampliar dicho plazo otros 6 meses.

Cuando el número de plazas convocadas sea superior al de aspirantes que se puedan acoger al anterior derecho, el aplazamiento no afectará al desarrollo del proceso selectivo de las restantes plazas. En todo caso, se entiende que han superado el proceso selectivo aquellos/as aspirantes cuya puntuación final no puede ser alcanzada por las aspirantes con aplazamiento aunque éstas superen las pruebas físicas.

Para la realización de las pruebas físicas los/as opositores/as deberán presentarse provistos de atuendo deportivo.

La prueba de aptitud física tendrá la calificación de «apto» o «no apto». Para obtener la calificación de «apto» será necesario no rebasar las marcas establecidas como máximas para las pruebas A.1, A.5 y A.6, y alcanzar o superar los mínimos de las pruebas A.2, A.3 y A.4. Los ejercicios se realizarán por el orden en que están relacionados y cada uno es eliminatorio para realizar el siguiente.

Se establecen diferentes marcas para cada sexo y grupos de edad: de 18 a 24 años, de 25 a 29 años y de 30 a 34 años. El/la opositor/a estará incluido en el grupo de edad correspondiente, teniendo en cuenta la edad de los/as aspirantes el día de la celebración de las pruebas, salvo que superase los 34 años, en cuyo caso estará incluido en el grupo de 30 a 34 años. Las pruebas se realizarán de forma individual, salvo las de resistencia general que podrán hacerse de forma colectiva si así lo considera el Tribunal.

En las pruebas de resistencia general se dispone de una sola posibilidad de ejecución; en el resto se permitirá una segunda realización cuando en la primera no se haya obtenido la calificación de «apto».

A.1.- Prueba de velocidad: carrera de 50 metros lisos:

Se realizará en una pista de atletismo o cualquier zona totalmente llana de terreno compacto.

El/la aspirante se colocará en la pista en el lugar señalado, pudiendo realizar la salida de pie o agachado, sin utilizar tacos de salida.

Las marcas máximas exigidas para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 en adelante
Hombres	8 segundos	8 segundos y 50 centésimas	9 segundos
Mujeres	9 segundos	9 segundos y 50 centésimas	10 segundos

A.2.- Prueba de potencia de tren superior:

Los hombres realizarán flexiones de brazos en suspensión pura, y las mujeres lanzamiento de balón medicinal de 3 kilogramos.

A.2.1.- Flexiones de brazos en suspensión pura:

Se realizará en gimnasio o campo de deportes. Se iniciará desde la posición de suspensión pura, agarrando la barra con las palmas de las manos desnudas, al frente, y con los brazos totalmente extendidos.

La flexión completa se realizará de manera que la barbilla asome por encima de la barra. Antes de iniciar otra nueva flexión será necesario extender totalmente los brazos. No se permite el balanceo del cuerpo o la ayuda con movimientos de las piernas. Se contarán solamente las flexiones completas y realizadas correctamente.

El número de flexiones mínimo exigible para cada grupo de edad es:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 en adelante
Hombres	8	6	4

A.2.2.- Lanzamiento de balón medicinal.

Se realizará en campo de deporte o en cualquier otro lugar que permita la medida exacta de la caída del balón.

Se marcará una línea en el suelo, que será paralela a la zona de lanzamiento. La aspirante se colocará frente a ésta sin pisarla, con los pies separados, paralelos entre sí y a la misma altura.

El balón se sostendrá con ambas manos, por encima y detrás de la cabeza, y se lanzará desde esta posición para que caiga dentro del sector de lanzamiento previsto. No se levantarán en su totalidad los pies del suelo y no se tocará con ninguna parte del cuerpo el suelo por delante de la línea de lanzamiento.

Las marcas mínimas exigidas (en metros) para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 en adelante
Mujeres	5,50	5,25	5,00

A.3.- Prueba de flexibilidad: test de flexibilidad profunda:

Se realizará en gimnasio o campo de deportes.

El/la aspirante se colocará de pie sobre el aparato apropiado, sin calzado y con los pies colocados en los lugares correspondientes.

Entre los bordes exteriores de los pies habrá una separación de 75 centímetros. En el centro de una línea que una los bordes posteriores de los talones de los pies, se colocará el cero de una regla de 50 centímetros, y un cursor o testigo que se desplace sobre la regla perpendicularmente a la línea anterior y en sentido opuesto a la dirección de los pies. Se flexionará el cuerpo llevando los brazos hacia atrás y entre las piernas, hasta tocar y empujar el cursor o testigo de la regla, sin impulso.

Se tocará y empujará el testigo (sin apoyarse en él) con los dedos de ambas manos al mismo tiempo, manteniéndose la posición máxima alcanzada, hasta que se lea el resultado. Para la ejecución el/la aspirante puede mover los brazos, flexionar el tronco y las rodillas, pero no puede separar del suelo ninguna parte de los pies antes de soltar el testigo.

Hay que mantener el equilibrio y abandonar el aparato por su frente y caminando.

Las marcas mínimas exigidas (en centímetros) para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 en adelante
Hombres y mujeres	26	23	20

A.4. Prueba de potencia de tren inferior: salto vertical.

Se realizará en gimnasio o campo de deportes, con suelo horizontal y junto a una pared vertical y lisa, con la superficie adecuada para efectuar la medición de las marcas.

El aspirante se colocará de lado junto a una pared vertical, y con el brazo más cercano a la misma totalmente extendido hacia arriba. Desde esta posición inicial el aspirante marcará la altura que alcanza.

Separado 20 centímetros de la pared vertical, saltará tanto como pueda y marcará nuevamente con los dedos el nivel alcanzado.

Se acredita la distancia existente entre la marca hecha desde la posición inicial y la conseguida con el salto.

Las marcas mínimas (en centímetros) exigidas para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 en adelante
Hombres	48	44	40
Mujeres	35	33	31

A.5.- Prueba de resistencia general: carrera de 1.000 metros lisos:

Se realizará en pista de atletismo o en cualquier zona totalmente llana de terreno compacto.

El/la aspirante se colocará en la pista en el lugar indicado. La salida se realizará en pie. Será eliminado/a el corredor que abandone la pista durante la carrera.

Las marcas máximas exigidas para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 en adelante
Hombres	4 minutos	4 minutos y 10 segundos	4 minutos y 20 segundos
Mujeres	4 minutos y 30 segundos	4 minutos y 40 segundos	4 minutos y 50 segundos

9.1.2.- Segunda prueba.- conocimientos.

Consistirá en la resolución de un cuestionario de 100 preguntas, con 4 respuestas breves alternativas, propuesto por el Tribunal inmediatamente antes del comienzo de la prueba y será relativo al temario recogido en el ANEXO II de esta convocatoria, y de un cuestionario sobre uno o varios casos prácticos cuyo contenido estará relacionado con el temario. Ambos cuestionarios se calificarán de la siguiente forma: Para su calificación se tendrá en cuenta el número total de respuestas acertadas. La puntuación total de éstas será minorada en un acierto por cada 2 errores, o la parte que proporcionalmente corresponda, de forma que superarán el ejercicio los aspirantes que contesten correctamente al 50% de las preguntas, una vez aplicada la minoración procedente, conforme a la fórmula expuesta, de deducción de 1 acierto cada 2 preguntas contestadas incorrectamente, o parte proporcional, obteniendo la calificación de "NO APTO" los que no alcancen dicho porcentaje. Las preguntas no contestadas (o en blanco) no afectarán al cómputo de errores. Tanto el cuestionario de preguntas como el de casos prácticos se calificarán de 0 a 10 puntos. La calificación final del ejercicio será la suma de ambas dividida por 2. Para la realización de la prueba en su conjunto, cuestionario teórico y caso práctico, se dispondrá de tres horas, como mínimo.

9.1.3.- Tercera prueba: psicotécnica.

La valoración psicotécnica tendrá como finalidad comprobar que los/as aspirantes presentan un perfil psicológico adecuado a la función policial a la que aspiran.

A. Valoración de aptitudes

Se realizará una valoración del nivel intelectual y de otras aptitudes específicas, exigiéndose en todos los casos rendimientos iguales o superiores a los normales en la población general, según la baremación oficial de cada una de las pruebas utilizadas, en función del nivel académico exigible para cada categoría a la que se aspire.

Se explorarán los aspectos que a continuación se relacionan: inteligencia general, comprensión y fluidez verbal, comprensión de órdenes, razonamiento cognitivo, atención discriminativa y resistencia a la fatiga intelectual.

B. Valoración de actitudes y personalidad

Las pruebas de personalidad se orientarán a evaluar los rasgos de la personalidad más significativos y relevantes para el desempeño de la función policial, así como el grado de adaptación personal y social de los aspirantes. Asimismo, deberá descartarse

la existencia de síntomas o trastornos psicopatológicos y/o de la personalidad. Se explorarán los aspectos que a continuación se relacionan: estabilidad emocional, autoconfianza, capacidad empática e interés por los demás, habilidades interpersonales, control adecuado de la impulsividad, ajuste personal y social, capacidad de adaptación a normas, capacidad de afrontamiento al estrés y motivación por el trabajo policial. En los puestos que impliquen mando, se explorarán además las capacidades de liderazgo, organización, planificación y toma de decisiones.

Los resultados obtenidos en las pruebas deberán ser objeto de constatación o refutación mediante la realización de una entrevista personal en la que, además de lo anterior, se valorará también el estado psicológico actual de los candidatos. De este modo, aparte de las características de personalidad señaladas anteriormente, se explorarán también los siguientes aspectos: existencia de niveles disfuncionales de estrés o de trastornos del estado de ánimo; problemas de salud; consumo excesivo o de riesgo de alcohol u otros tóxicos y grado de medicación; expectativas respecto de la función policial, u otros. Se calificará de apto/a o no apto/a.

9.1.4.- Cuarta prueba: examen médico.

Con sujeción a un cuadro de exclusiones médicas que garantice la idoneidad, conforme a las prescripciones contenidas en la Orden de 22 de diciembre de 2003, ya citada, que figura en el Anexo I de la presente convocatoria.

Se calificará de apto o no apto.

9.2. SEGUNDA FASE: CURSO DE INGRESO

Los/as aspirantes que aprueben la fase de oposición tendrán que superar el curso de ingreso en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía o Escuelas Concertadas.

Estarán exentos/as de realizar el curso de ingreso quienes ya hubieran superado el correspondiente a la misma categoría a la que aspiran en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía o Escuelas Concertadas; en el caso de las Escuelas Municipales de Policía Local, los cursos necesitarán la homologación de la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía. Esta extensión tendrá una duración de cinco años a contar desde la superación del curso realizado, hasta la fecha de terminación de la fase de oposición.

10.- RELACIÓN DE APROBADOS/AS DE ASPIRANTES QUE ACCEDAN POR EL TURNO DE OPOSICIÓN LIBRE

Terminadas las pruebas selectivas, el Tribunal hará pública, en el apartado de personal del sitio web www.chiclana.es en el punto oferta de empleo público y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento (Calle Constitución s/n), la relación de aprobados/as por orden de puntuación, elevando al órgano correspondiente del municipio, propuesta de los/as aspirantes que deberán realizar el correspondiente curso de ingreso. Los/as aspirantes que no se hallen incluidos en tales relaciones tendrán la consideración de No Aptos/as, a todos los efectos. Los/as aspirantes a la categoría de Policía, durante la realización del curso de ingreso, tendrán la consideración de funcionarios/as en prácticas, con los derechos y deberes inherentes.

11.- PRESENTACION DE DOCUMENTOS PARA LOS ASPIRANTES QUE ACCEDAN POR EL TURNO DE OPOSICIÓN LIBRE

11.1.- Los/as aspirantes aprobados/as dispondrán de un plazo de 20 días hábiles desde que se haga pública la relación definitiva de aprobados/as para presentar en el Servicio de Personal de esta Corporación, los documentos que acrediten los requisitos y condiciones de capacidad establecidos en la Base 3.1.

11.2.- Quienes sean funcionarios/as públicos estarán exentos de acreditar documentalmente aquellos extremos que constituyen un requisito previo para su nombramiento, debiendo presentar certificación, que acredite su condición y cuantas circunstancias consten en su hoja de servicios.

11.3.- Si dentro del plazo indicado los/as opositores/as no presentaran la documentación o no reunieran los requisitos obtenidos, no podrán ser nombrados funcionarios/as en prácticas y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de las responsabilidades en que hubieran podido incurrir por falsedad en la solicitud inicial.

12.- PERIODO DE PRÁCTICA Y FORMACIÓN PARA LOS ASPIRANTES QUE ACCEDAN POR EL TURNO DE OPOSICIÓN LIBRE

12.1.- El titular de la Alcaldía, una vez acreditados documentalmente los requisitos exigidos en la Base 3.1 de la convocatoria, nombrará funcionarios en prácticas para la realización del curso de ingreso, a los/as aspirantes propuestos/as por el Tribunal, con los deberes y derechos inherentes a los mismos.

12.2.- Para obtener el nombramiento como funcionario/a de carrera, será necesario superar con aprovechamiento el curso de ingreso para los Cuerpos de Policía Local en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía, Escuelas Concertadas o en las Escuelas Municipales de Policía Local.

12.3.- La no incorporación al curso de ingreso o el abandono del mismo, sólo podrá excusarse por causas excepcionales e involuntarias, debidamente justificadas y apreciadas por órgano competente de la Corporación, debiendo el interesado incorporarse al primer curso que se celebre, una vez desaparecidas tales circunstancias. En este caso, el posterior escalafonamiento tendrá lugar con la promoción en que efectivamente se realice el curso.

12.4.- La no incorporación o el abandono del curso, por causa que se considere injustificada e imputable al alumno, producirá la pérdida de los resultados obtenidos en la oposición, y la necesidad de superar nuevamente las pruebas de selección en futuras convocatorias.

12.5.- Cuando el alumno/a no haya superado el curso, a la vista del informe remitido por la Escuela, repetirá el curso siguiente, que de no superar, producirá la pérdida de los resultados en la oposición, y la necesidad de superar nuevamente las pruebas de selección en futuras convocatorias.

13.- PROPUESTA FINAL, NOMBRAMIENTO Y TOMA DE POSESIÓN PARA LOS ASPIRANTES QUE ACCEDAN POR EL TURNO DE OPOSICIÓN LIBRE

13.1.- Finalizado el curso selectivo de ingreso, la Escuela enviará al Ayuntamiento un informe sobre las aptitudes del alumno/a, para su valoración en la resolución definitiva de la convocatoria. El Tribunal, a los/as aspirantes que superen el correspondiente curso de ingreso, les hallará la nota media entre las calificaciones obtenidas en las pruebas de la oposición y el curso selectivo, fijando el orden de prelación definitivo de los/as aspirantes, elevando la propuesta final para su nombramiento como funcionario de

carrera de las plazas convocadas.

13.2.- Tras la propuesta final, que no podrá contener un número de aspirantes aprobados/as superior al número de plazas convocadas, los funcionarios/as en prácticas serán nombrados funcionarios/as de carrera, debiendo tomar posesión en el plazo de un mes, a contar del siguiente al que le sea notificado el nombramiento, debiendo previamente prestar juramento o promesa de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril, regulador de la fórmula para toma de posesión de cargos o funciones públicas.

De no tomarse posesión en el plazo requerido, sin causa justificada, se entenderá como renuncia a la plaza obtenida.

13.3.- El escalafonamiento como funcionario/a se efectuará atendiendo a la puntuación global obtenida en la fase de oposición y curso de ingreso.

14.- RECURSOS

14.1.- Contra las presentes Bases podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante la Alcaldía en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su última publicación en el Boletín Oficial de la Provincia o en el de la Junta de Andalucía, según cuál sea posterior en el tiempo, o bien interponer directamente recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses, contados igualmente desde el día siguiente al de su última publicación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente, todo ello de conformidad con lo establecido en los art. 112 al 126 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. En el caso de interposición de recurso de reposición, se deberá esperar a que éste se resuelva y notifique, o bien a que pueda ser entendido como desestimado en virtud de silencio. No obstante lo anterior, los interesados/as podrán presentar cualquier otro recurso que estimen procedente en defensa de sus derechos e intereses.

14.2.- Igualmente, cuantos actos administrativos se deriven del presente proceso selectivo y de las actuaciones del Tribunal, podrán ser impugnados por los/as interesados/as en los casos y en la forma establecida en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

15.- PROTECCIÓN DE DATOS

A continuación se relaciona la política de protección de datos que rige las presentes bases:

Identidad del responsable del tratamiento: Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera (Delegación de Personal), con domicilio en la calle Constitución nº 1, 11130 Chiclana de la Frontera (Cádiz). Teléfono: 956 49 00 02.

Datos de contacto del Delegado de Protección de Datos: dpd@chiclana.es

Datos objeto de tratamiento: trataremos los datos facilitados en la solicitud de inscripción para su participación en la prueba selectiva, así como aquellos que nos facilite durante el desarrollo de la misma.

Finalidad del tratamiento: gestionar su participación en la convocatoria para el presente proceso selectivo.

Decisiones automatizadas: no se realiza segmentación de perfiles ni se toman decisiones automatizadas.

Plazo de conservación de datos: Los datos se conservarán durante el plazo necesario para cumplir con las obligaciones legales y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivarse.

Base jurídica del tratamiento:

-RGPD: 6.1.c) Tratamiento necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba 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.

Obligación de facilitar los datos y consecuencias de no facilitarlos: para participar en la prueba selectiva es obligatorio facilitar los datos solicitados.

Procedencia de los datos: el titular de los datos.

Destinatarios: los datos identificativos de la persona aspirante serán publicados en tablones de anuncios, página web del Ayuntamiento y en boletines oficiales, en los términos previstos en las presentes bases.

Transferencias internacionales de datos: no se realizarán transferencias internacionales de datos.

Ejercicio de derechos: tiene derecho a obtener confirmación sobre si estamos tratando datos personales que les conciernan, o no. Como persona interesada tiene derecho a acceder a sus datos personales, así como a solicitar la rectificación de los datos inexactos o, en su caso, solicitar su supresión cuando, entre otros motivos, los datos ya no sean necesarios para los fines que fueron recogidos. En determinadas circunstancias, podrá solicitar la limitación del tratamiento de sus datos, en cuyo caso únicamente los conservaremos para el ejercicio o la defensa de reclamaciones.

En determinados casos y por motivos relacionados con su situación particular, podrá oponerse al tratamiento de sus datos. Dejaremos de tratar los datos, salvo por motivos legítimos imperiosos, o el ejercicio o la defensa de posibles reclamaciones. En aquellos supuestos en los que el tratamiento de sus datos estuviera basado en su consentimiento, podrá revocarlos en cualquier momento. En aquellos supuestos en los que legalmente proceda, tendrá el derecho a la portabilidad de los datos, lo que implica que tiene derecho a recibir los datos personales relativos a su persona, que estamos tratando, y almacenarlos en un dispositivo propio, este derecho también le permite solicitarnos que comuniquemos sus datos a otro responsable del tratamiento. Asimismo, en caso de que considere que existe un problema o una incidencia en relación con el tratamiento de datos puede contactar con la entidad a través de la dirección dpd@chiclana.es, y en cualquier caso, tiene derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de Control en materia de protección de datos de carácter personal: Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía.

Para ejercer sus derechos deberá remitir una solicitud a la dirección de correo electrónico indicada, dpd@chiclana.es adjuntando copia de su DNI, u otro documento que lo identifique legalmente.

ANEXO I. CUADRO DE EXCLUSIONES MEDICAS

- 1.- Talla. Estatura mínima: 1'65 metros los hombres y 1'60 metros las mujeres.
- 2.- Obesidad - Delgadez. Obesidad o delgadez manifiestas que dificulten o incapaciten para el ejercicio de las funciones propias del cargo. Índice de Masa Corporal (IMC) no inferior a 18'5 ni superior a 29'9, considerando el IMC como la relación resultante de dividir el peso de la persona expresado en kilos por el cuadrado de la talla expresado en metros. En los aspirantes que posean un IMC comprendido entre 25 y 29,9, ambos inclusive, se realizará una medición del perímetro abdominal a la altura del ombligo. Este perímetro no será superior en ningún caso a 102 centímetros en los hombres o a 88 centímetros en las mujeres.
- 3.- Ojo y visión.
 - 3.1.- Agudeza visual sin corrección inferior a los dos tercios de la visión normal en cada uno de los ojos.
 - 3.2.- Desprendimiento de retina.
 - 3.3.- Patología retiniana degenerativa.
 - 3.4.- Hemianopsias y alteraciones campimétricas.
 - 3.5.- Discromatopsias.
 - 3.6.- Cualquier otro proceso patológico que, a juicio de los facultativos médicos, dificulte de manera importante la agudeza visual.
- 4.- Oído y audición.
 - 4.1.- Agudeza auditiva que suponga una pérdida entre 1.000 y 3.000 hertzios a 35 decibelios o de 4.000 hertzios a 45 decibelios. Así mismo no podrá existir una pérdida auditiva en las frecuencias conversacionales igual o superior a 30 decibelios.
 - 4.2.- Cualquier otro proceso patológico que, a juicio de los facultativos médicos, dificulte de manera importante la agudeza auditiva.
- 5.- Aparato digestivo.
 - 5.1.- Cirrosis hepática.
 - 5.2.- Hernias abdominales o inguinales.
 - 5.3.- Pacientes gastrectomizados, colostomizados o con secuelas postquirúrgicas que produzcan trastornos funcionales.
 - 5.4.- Enfermedad inflamatoria intestinal (enfermedad de Crohn o colitis ulcerosa).
 - 5.5.- Cualquier otro proceso digestivo que a juicio de los facultativos médicos dificulte el desempeño del puesto de trabajo.
- 6.- Aparato cardio-vascular.
 - 6.1.- Hipertensión arterial, no debiendo sobrepasar en reposo los 140 mm/hg de presión sistólica, y los 90 mm/hg de presión diastólica.
 - 6.2.- Insuficiencia venosa periférica.
 - 6.3.- Cualquier otra patología o lesión cardio-vascular que, a juicio de los facultativos médicos, puedan limitar el desempeño del puesto de trabajo.
- 7.- Aparato respiratorio.
 - 7.1.- Asma bronquial.
 - 7.2.- Enfermedad pulmonar obstructiva crónica.
 - 7.3.- Neumotórax espontáneo recidivante.
 - 7.4.- Otros procesos del aparato respiratorio que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten el desarrollo de la función policial.
- 8.- Aparato locomotor. Alteraciones del aparato locomotor que limiten o dificulten el desarrollo de la función policial, o que puedan agravarse, a juicio de los facultativos médicos, con el desempeño del puesto de trabajo: patología ósea de extremidades, retracciones o limitaciones funcionales de causa muscular o articular, defectos de columna vertebral y otros procesos óseos, musculares y articulares.
- 9.- Piel.
 - 9.1.- Cicatrices que produzcan limitación funcional.
 - 9.2.- Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten o limiten el desarrollo de la función policial.
- 10.- Sistema nervioso.
 - 10.1.- Epilepsia.
 - 10.2.- Migraña.
 - 10.3.- Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten el desarrollo de la función policial.
- 11.- Trastornos psiquiátricos.
 - 11.1.- Depresión.
 - 11.2.- Trastornos de la personalidad.
 - 11.3.- Psicosis.
 - 11.4.- Alcohólico, drogodependencias a psicofármacos o a sustancias ilegales.
 - 11.5.- Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten el desarrollo de la función policial.
- 12.- Aparato endocrino.
 - 12.1.- Diabetes.
 - 12.2.- Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten o limiten el desarrollo de la función policial.
- 13.- Sistema inmunitarios y enfermedades infecciosas.
 - 13.1.- Enfermedades transmisibles en actividad.
 - 13.2.- Enfermedades inmunológicas sistémicas.
 - 13.3.- Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten o limiten el desarrollo de la función policial.
- 14.- Patologías diversas. Cualquier enfermedad, síndrome o proceso patológico que, a juicio de los facultativos médicos, limite o incapacite al aspirante para el ejercicio de la función policial. Para los diagnósticos establecidos en este Anexo se tendrán en cuenta los criterios de las Sociedades Médicas de las especialidades correspondientes. Todas estas exclusiones se garantizarán con las pruebas complementarias necesarias para el diagnóstico.

ANEXO II. TEMARIO

1. El Estado. Concepto. Elementos. La división de poderes. Funciones. Organización del Estado Español. Antecedentes constitucionales en España. La Constitución Española de 1978. Estructura y contenido. La reforma de la Constitución Española. El Estado español como Estado Social y Democrático de Derecho. Derechos y deberes constitucionales; clasificación y diferenciación.

2. Derechos fundamentales y libertades públicas I: Derecho a la vida e integridad. Libertad ideológica, religiosa y de culto. Derecho a la libertad y seguridad. Derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. La inviolabilidad del domicilio y el secreto de las comunicaciones. La libertad de residencia y de circulación. El derecho a la libertad de expresión reconocido en el artículo 20 de la Constitución.
3. Derechos fundamentales y libertades públicas II: Derecho de reunión. Derecho de asociación. Derecho a la participación en los asuntos públicos y al acceso a funciones y cargos públicos. La tutela judicial efectiva y la prohibición de indefensión. La imposición de condena o sanción del artículo 25 de la Constitución, sentido de las penas y medidas de seguridad. Prohibición de tribunales de honor. El derecho a la educación y la libertad de enseñanza. Derecho a la sindicación y a la huelga, especial referencia a los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Derecho de petición.
4. Derechos y deberes de los ciudadanos. Los principios rectores de la política social y económica. Las garantías de los derechos y libertades. Suspensión general e individual de los mismos. El Defensor del Pueblo.
5. La Corona. Las Cortes Generales. Estructura y competencias. Procedimiento de elaboración de las leyes. Formas de Gobierno. El Gobierno y la Administración. Relaciones del Gobierno con las Cortes Generales. Funciones del Gobierno.
6. El Poder Judicial. Principios constitucionales. Estructura y organización del sistema judicial español. El Tribunal Constitucional.
7. Organización territorial de Estado. Las comunidades autónomas. El Estatuto de Autonomía de Andalucía. Estructura y disposiciones generales. Instituciones: Parlamento. Presidente y Consejo de Gobierno. Mención al Tribunal Superior de Justicia.
8. Relación de la Junta de Andalucía con la Administración del Estado y con otras Comunidades Autónomas. Idea general de las competencias de la Comunidad Autónoma de Andalucía. La reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
9. El Derecho Administrativo. Fuentes y jerarquía de las normas.
10. El acto administrativo. Concepto. Elementos. Clases. La validez de los actos administrativos; nulidad y anulabilidad. Notificación de actos administrativos. Cómputo de plazos. Recursos administrativos. Alzada y reposición; el recurso extraordinario de revisión.
11. El procedimiento administrativo. Concepto y principios generales. Clases. Los interesados. La estructura del procedimiento administrativo.
12. El Régimen Local Español. Principios constitucionales y regulación jurídica. Tipos de entidades locales.
13. El municipio. Concepto y elementos. Competencias municipales. La provincia: concepto, elementos y competencias. La organización y funcionamiento del municipio. El pleno. El alcalde. La comisión de gobierno. Otros órganos municipales.
14. Ordenanzas, reglamentos y bandos. Clases y procedimiento de elaboración y aprobación.
15. La licencia municipal. Tipos. Actividades sometidas a licencia. Tramitación.
16. Función Pública Local. Su organización. Adquisición y pérdida de la condición de funcionario. Derechos, deberes e incompatibilidades de los funcionarios. Situaciones administrativas.
17. Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Funciones de la Policía Local.
18. Ley de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía y normas de desarrollo. Régimen disciplinario: Disposiciones generales y faltas disciplinarias.
19. La actividad de la Policía Local como policía administrativa I. Consumo. Abastos. Mercados. Venta ambulante. Espectáculos y establecimientos públicos.
20. La actividad de la Policía Local como policía administrativa II. Urbanismo. Infracciones y sanciones. La protección ambiental: prevención y calidad ambiental, residuos y disciplina ambiental.
21. La Ley de Gestión de Emergencias en Andalucía y normas de desarrollo.
22. Delitos y faltas. Circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal. Personas responsables: autores, cómplices y encubridores. Grados de perfección del delito.
23. Delitos cometidos con ocasión del ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas garantizados por la Constitución. Delitos cometidos por los funcionarios públicos contra las garantías constitucionales.
24. Delitos contra la Administración Pública. Atentados contra la Autoridad y sus Agentes. Desórdenes públicos.
25. Homicidio y sus formas. Faltas contra las personas. Delitos y faltas contra el patrimonio y el orden socioeconómico.
26. Delitos contra la seguridad del tráfico. Faltas cometidas con ocasión de la circulación de vehículos a motor. Lesiones y daños imprudentes. Carencia del seguro obligatorio.
27. El atestado policial en la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Concepto y estructura.
28. Detención: concepto, clases y supuestos. Plazos de detención. Obligaciones del funcionario que efectúa una detención. Contenido de la asistencia letrada. Derecho del detenido. Responsabilidades penales en las que puede incurrir el funcionario que efectúa una detención. El procedimiento de "Habeas Corpus".
29. Ley de Seguridad Vial. Reglamentos de desarrollo. Estructuras y conceptos generales.
30. Normas generales de circulación: velocidad, sentido, cambios de dirección. Adelantamientos. Obstáculos. Parada y estacionamiento. Transporte de materias que requieren precauciones especiales.
31. Circulación de peatones. Circulación urbana. Conductores. Marcha atrás. Trabajos eventuales. Instalaciones en la vía pública. Circulación de bicicletas y ciclomotores. Señales de circulación. Clasificación y orden de preeminencia.
32. Procedimiento sancionador por infracciones a la Normativa de Circulación. Actuaciones complementarias. Inmovilización y retirada de vehículos de la vía pública.
33. Accidentes de circulación: definición, tipos y actuaciones de la Policía Local. Alcoholemia. Datos. Su consideración según la normativa vigente. Procedimiento de averiguación del grado de impregnación alcohólica.
34. Estructura económica y social de Andalucía: demografía, economía, servicios públicos, sociedad civil, nuevas tecnologías, patrimonio ecológico, social y cultural.
35. Vida en sociedad. Proceso de socialización. Formación de grupos sociales y masas. Procesos de exclusión e inclusión social. La delincuencia: tipologías y modelos explicativos. La Policía como servicio a la ciudadanía. Colaboración con otros servicios municipales.
36. Comunicación: elementos, redes, flujos, obstáculos. Comunicación con superiores y subordinados. Equipos de trabajo y atención a la ciudadanía.

- 37. Minorías étnicas y culturales. Racismo y xenofobia. Actitud policial ante la sociedad intercultural.
- 38. Igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en Andalucía: conceptos básicos; socialización e igualdad; políticas públicas de igualdad de género. Violencia contra las mujeres: descripción, planes de erradicación y atención coordinada a las víctimas.
- 39. La Policía en la sociedad democrática. El mandato constitucional. Valores que propugna la sociedad democrática. La dignidad de la persona. Sentido ético de la prevención y la represión.
- 40. Deontología policial. Normas que la establecen.

ANEXO III

SOLICITUD DE ADMISIÓN A PRUEBAS SELECTIVAS			
DATOS DE LA CONVOCATORIA			
Plaza a la que aspira:		Fecha convocatoria:	
Sistema de acceso: - Libre		- Reserva de movilidad sin ascenso	
DATOS DEL/A ASPIRANTE			
Primer Apellido:		Segundo Apellido:	
Nombre:	DNI:	Fecha nacimiento:	
Domicilio (Calle, plaza, número, piso):			
Municipio:	Código Postal:	Provincia:	
Teléfono de contacto:	Correo electrónico:		

DOCUMENTACIÓN QUE HA DE ADJUNTARSE A LA SOLICITUD:

- 1.- Fotocopia del DNI o documento de renovación.
- 2.- Resguardo abono derechos de examen
- 3.- Certificado de Secretaría General (sólo para el turno de movilidad)
- 4.- Modelo de Autobaremación conforme al Anexo V de la convocatoria (sólo para el turno de movilidad).

El abajo firmante solicita ser admitido en las pruebas selectivas a que se refiere la presente solicitud 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, comprometiéndose a probar documentalmente cuantos datos se especifican en ellas.

....., a de de 20

FIRMA

EXCMO. SR. ALCALDE DEL AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA

ANEXO IV. BAREMOS PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS.

V.A.1. Titulaciones académicas:

- V.A.1.1. Doctor/a: 2,00 puntos.
- V.A.1.2. Licenciado/a, Arquitecto/, Ingeniero/a o equivalente: 1,50 puntos.
- V.A.1.3. Diplomado/a universitario, Ingeniero/a técnico, Arquitecto/a técnico, Diplomado/a superior en criminología o Experto/a universitario en criminología o equivalente: 1,00 punto.
- V.A.1.4. Bachiller, Técnico superior en formación profesional, acceso a la universidad o equivalente: 0,50 puntos.

No se valorará la titulación requerida para el acceso a la categoría a la que se aspira, salvo que se posea más de una. Tampoco se tendrán en cuenta, a efectos de valoración, las titulaciones necesarias o las que se hubieran empleado como vía de acceso para la obtención de una titulación superior ya valorada. A efectos de equivalencia de titulación sólo se admitirán las reconocidas por el Ministerio competente en la materia como títulos académicos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, debiendo aportarse la correspondiente declaración oficial de equivalencia, o disposición en la que se establezca la misma y, en su caso, el Boletín Oficial del Estado en que se publica.

Sólo se valorarán los títulos antes citados, no los cursos realizados para la obtención de los mismos.

Puntuación máxima del apartado V.A.1: 4,00 puntos.

V.A.2. Antigüedad:

- V.A.2.1. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía en la categoría inmediatamente anterior, igual o superior a la que se aspira: 0,20 puntos.
- V.A.2.2. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía en categorías inferiores en más de un grado a la que se aspira: 0,10 puntos.
- V.A.2.3. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en otros Cuerpos y Fuerzas de Seguridad: 0,10 puntos.
- V.A.2.4. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en otros Cuerpos de las Administraciones Públicas: 0,05 puntos.

Puntuación máxima del apartado V.A.2.: 4,00 puntos.

V.A.3. Formación, docencia y publicaciones:

V.A.3.1. Formación: Los cursos superados en los centros docentes policiales, los cursos que tengan la condición de concertados por la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía y los cursos de contenido policial, impartidos dentro del Acuerdo de Formación Continua de las Administraciones Públicas, serán valorados, cada uno, como a continuación se establece:

- V.A.3.1.1. Entre 20 y 35 horas lectivas 0,25 puntos.
- V.A.3.1.2. Entre 36 y 75 horas lectivas: 0,30 puntos.
- V.A.3.1.3. Entre 76 y 100 horas lectivas: 0,35 puntos.
- V.A.3.1.4. Entre 101 y 200 horas lectivas: 0,40 puntos.
- V.A.3.1.5. Más de 200 horas lectivas: 0,50 puntos.

Los cursos en los que solamente se haya obtenido «asistencia» se valorarán con la tercera parte. No se tendrá en cuenta, a efectos de valoración: los cursos obligatorios que formen parte del proceso de selección para el acceso a cualquier categoría o

empleo de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, los cursos repetidos, salvo que se hubiese producido un cambio sustancial del contenido y los cursos necesarios para la obtención de las titulaciones del apartado V.A.1 de la presente Orden, ni la superación de asignaturas de los mismos. El cómputo total de los cursos de formación no podrá superar las 1.000 horas lectivas.

V.A.3.2. Docencia.

• La impartición de cursos de formación, comprendidos en el apartado V.A.3.1., dirigidos al colectivo de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, se valorará a razón de: Por cada 5 horas lectivas efectivamente impartidas, con independencia del número de horas del curso: 0,10 puntos, hasta un máximo de 1,00 punto.

Se podrán acumular fracciones inferiores a 5 horas lectivas hasta alcanzar dicho número, si se han impartido en cursos distintos. Las tutorías, en los cursos a distancia, las actividades de coordinación, o dirección de curso, sólo se valorarán si se acreditan las horas lectivas impartidas.

V.A.3.3. Ponencias y publicaciones.

• Las publicaciones y ponencias se valorarán cada una con un máximo de 0,20 puntos, en función del interés policial y por su carácter científico y divulgativo, hasta un máximo de: 1,00 punto.

Puntuación máxima del apartado V.A.3: 14,50 puntos.

V.A.4. Otros méritos:

- V.A.4.1. Por la pertenencia a la Orden al Mérito de la Policía Local de Andalucía, según la categoría otorgada dentro de la misma, se valorará con la siguiente puntuación: Medalla de Oro 3 puntos. Medalla de Plata 2 puntos. Cruz con distintivo verde 1 punto. Cruz con distintivo blanco 0,75 puntos.

• V.A.4.2. Haber sido recompensado con la Medalla al Mérito de la Policía Local del Municipio o, en su caso, con la Medalla del Municipio por su labor policial: 0,50 puntos.

• V.A.4.3. Haber sido recompensado con Medalla o Cruz con distintivo rojo al Mérito de un Cuerpo de Seguridad: 0,50 puntos.

• V.A.4.4. Felicitación pública individual acordada por el Ayuntamiento en Pleno (máximo 4 felicitaciones), cada una: 0,25 puntos.

Puntuación máxima del apartado V.A.4: 4,00 puntos.

En el supuesto de que los aspirantes, obtuvieran igual puntuación total, el orden de prelación de los aspirantes se establecerá atendiendo a la mayor puntuación obtenida, sucesivamente, en los siguientes apartados:

- 1.º Antigüedad.
- 2.º Formación.
- 3.º Titulaciones académicas.
- 4.º Otros méritos.

En caso de persistir el empate se decidirá por sorteo público.

ANEXO V IMPRESO DE AUTOBAREMACION DE CONCURSO DE MÉRITO PLAZAS RESERVADAS PARA MOVILIDAD SIN ASCENSO

ASPIRANTE	DNI		
A.1. TITULACIONES ACADEMICAS			PUNTOS
A.1.1. DOCTOR			
A.1.2. LICENCIADO O EQUIVALENTE			
A.1.3. DIPLOMADO UNIVERSITARIO, DIPLOMADO SUPERIOR DE CRIMINOLOGIA, EXPERTO EN CRIMINOLOGIA O EQUIVALENTE			
A.1.4. BACHILLER, ACCESO A LA UNIVERSIDAD O EQUIVALENTE			
TOTAL APARTADO A.1			
A.2. ANTIGÜEDAD	Nº AÑOS O FRACCION		PUNTOS
A.2.1. POR AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS O FRACCION SUPERIOR A 6 MESES EN LOS CUERPOS DE POLICIA EN CATEGORIA INMEDIATA ANTERIOR, IGUAL O SUPERIOR			
CUERPO	FECHA INICIO	FECHA FIN	Nº AÑOS O FRACCION
A.2.2. POR AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS O FRACCION SUPERIOR A 6 MESES EN LOS CUERPOS DE POLICIA EN CATEGORIAS INFERIORES EN MÁS DE UN GRADO			
CUERPO	FECHA INICIO	FECHA FIN	Nº AÑOS O FRACCION
A.2.3. POR AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS O FRACCION SUPERIOR A 6 MESES EN OTRO CUERPO DE SEGURIDAD			
CUERPO	FECHA INICIO	FECHA FIN	Nº AÑOS O FRACCION
A.2.4. POR AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS O FRACCION SUPERIOR A 6 MESES EN OTROS CUERPOS DE LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS			
CUERPO	FECHA INICIO	FECHA FIN	Nº AÑOS O FRACCION
TOTAL APARTADO A.2.			
A.3.1. FORMACIÓN			
A.3.1.1. CURSOS ENTRE 20 Y 35 HORAS LECTIVAS			

DENOMINACIÓN DEL CURSO		ENTIDAD IMPARTIDORA	CON APROVECHAMIENTO	Nº HORAS CURSO
Nº CURSOS	CON APROVECHAMIENTO	0,25	TOTAL HORAS	
	SOLO ASISTENCIA	0,08		
		TOTAL PUNTOS		
A.3.1.2. CURSOS ENTRE 36 Y 75 HORAS LECTIVAS				
DENOMINACIÓN DEL CURSO		ENTIDAD IMPARTIDORA	CON APROVECHAMIENTO	Nº HORAS CURSO
Nº CURSOS	CON APROVECHAMIENTO	0,30	TOTAL HORAS	
	SOLO ASISTENCIA	0,10		
		TOTAL PUNTOS		
A.3.1.3. CURSOS ENTRE 76 Y 100 HORAS LECTIVAS				
DENOMINACIÓN DEL CURSO		ENTIDAD IMPARTIDORA	CON APROVECHAMIENTO	Nº HORAS CURSO
Nº CURSOS	CON APROVECHAMIENTO	0,35	TOTAL HORAS	
	SOLO ASISTENCIA	0,12		
		TOTAL PUNTOS		
A.3.1.4. CURSOS ENTRE 101 Y 200 HORAS LECTIVAS				
DENOMINACIÓN DEL CURSO		ENTIDAD IMPARTIDORA	CON APROVECHAMIENTO	Nº HORAS CURSO
Nº CURSOS	CON APROVECHAMIENTO	0,40	TOTAL HORAS	
	SOLO ASISTENCIA	0,13		
		TOTAL PUNTOS		
A.3.1.5. CURSOS MAS DE 200 HORAS LECTIVAS				
DENOMINACIÓN DEL CURSO		ENTIDAD IMPARTIDORA	CON APROVECHAMIENTO	Nº HORAS CURSO
Nº CURSOS	CON APROVECHAMIENTO	0,50	TOTAL HORAS	
	SOLO ASISTENCIA	0,17		
		TOTAL PUNTOS		
			Nº HORAS	Nº PUNTOS
TOTAL APARTADO A.3.1.				
A.3.2. DOCENCIA				
DENOMINACION DEL CURSO	ENTIDAD IMPARTIDORA	FRACCION 5 HORAS LECTIVAS	PUNTOS	
TOTAL APARTADO A.3.2.				
A.3.3. PONENCIAS Y PUBLICACIONES				
PONENCIA O PUBLICACIÓN			PUNTOS	
TOTAL APARTADO A.3.3.				
TOTAL APARTADO A.3.				
A.4. OTROS MERITOS				PUNTOS
A.4.1.MEDALLA AL MERITO DE LA POLICIA LOCAL				
Categoría de oro				
Categoría de plata				
Cruz con distintivo verde				
Cruz con distintivo blanco				
A.4.2.MEDALLA AL MÉRITO DEL MUNICIPIO				
A.4.3.MEDALLA OCROZ CON DISTINTIVO ROJO AL MÉRITO CUERPO SEGURIDAD				
A.4.4.FELICITACIONES PUBLICA INDIVIDUAL POR PLENO MUNICIPAL				
TOTAL APARTADO A.4.				
RESUMEN DE PUNTUACIONES				
A.1. TITULACIONES ACADEMICAS				
A.2. ANTIGÜEDAD				
A.3. FORMACIÓN				
A.4. OTROS MERITOS				
TOTAL AUTOBAREMACIÓN CONCURSO DE MERITOS				

FIRMA

EXCMO. SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA (CÁDIZ)''

Contra las presentes Bases podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante la Alcaldía en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a la publicación de este Anuncio, o bien interponer directamente recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en la Base 14. Recursos.

Lo que se hace público para general conocimiento. Chiclana de la Frontera, al día de la fecha de la firma electrónica. EL ALCALDE-PRESIDENTE. Fdo.: José María Román Guerrero.

Nº 89.626

AYUNTAMIENTO DE UBRIQUE ANUNCIO

El Ilmo. Ayuntamiento Pleno, reunido en sesión celebrada el día 26 de noviembre de 2019, aprobó inicialmente la modificación o imposición de las siguientes Ordenanzas:

- Ordenanza Reguladora de la Prestación Patrimonial de Carácter Público no Tributario por la prestación del Servicio de Abastecimiento Domiciliario de Agua.
- Ordenanza Reguladora de la Prestación Patrimonial de Carácter Público no Tributario por la prestación del Servicio de Eliminación de Aguas Residuales y su Depuración.
- Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por el Servicio de Instalaciones Deportivas Municipales.
- Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por la Inscripción y Gestión del Censo Camino.
- Ordenanza Fiscal Reguladora del Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica.
- Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por los Servicios Urbanísticos.
- Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa fiscal por espectáculos teatrales organizados por el Ayuntamiento.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se someten tales acuerdos a información pública durante 30 días, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y un periódico de los de mayor difusión provincial, dentro de los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

En el supuesto de no presentarse reclamaciones o sugerencias en dicho plazo se entenderá definitivamente aprobado el expediente.

Lo que se hace público para general conocimiento. 27/11/2019. La Alcaldesa-Presidenta. Fdo.: Isabel Gómez García.

Nº 95.677

AYUNTAMIENTO DE EL PUERTO DE SANTA MARIA ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA

Al amparo de lo dispuesto por el art. 41 de la Ley 7/2002 de Ordenación Urbanística de Andalucía, se hace saber que el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de la Ciudad de El Puerto de Santa María, en sesión celebrada el día 11 de septiembre de 2019, adoptó el acuerdo de aprobar, con carácter definitivo el documento de Modificación Puntual del PGOU para el cambio de calificación de la parcela sita en Avda. de la Libertad nº 21, presentada por PROMOTORA REY-VERANO S.L. y presentada en el Registro General de Entrada el 14/09/2018 con número 29.318, junto con el Anexo de Valoración de Impacto en la Salud (VIS).

Igualmente se hace constar que se ha procedido a la inscripción y depósito del Documento en el Registro Autonómico de Instrumentos Urbanísticos con el número 8207 en la Sección Instrumento de Planeamiento del Libro Registro de El Puerto de Santa María de la Unidad Registral de Cádiz, así como en el Registro Municipal de Instrumentos de Planeamiento, de Convenios Urbanísticos y de los Bienes y Espacios Catalogados, con el número de registro 2019/341/000003 de la Sección de Instrumentos de Planeamiento.

Lo que se hace público para general conocimiento advirtiéndose expresamente que contra el indicado acuerdo podrán interponerse los siguientes recursos:

1.- Reposición: con carácter potestativo, ante este mismo órgano, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a su notificación. Se entenderá desestimado si transcurse un mes desde su presentación sin notificarse su resolución. (art. 116 y 117 de la ley 30/92, modificados por Ley 4/1999).

2.- Contencioso-Administrativo: ante la Sala de lo Contencioso del T.S.J.A. (Sevilla), en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a esta notificación, o bien en el plazo de dos meses desde la notificación de la resolución del Recurso de Alzada o en el plazo de seis meses desde que deba entenderse presuntamente desestimado dicho recurso, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía a tenor de lo establecido en los artículos 10 y 46 de la Ley 29/1998 de 13 de julio.

El Puerto de Santa María, 22 de noviembre de 2019. EL ALCALDE-PRESIDENTE. Fdo.: Germán Beardo Caro.

Nº 97.904

AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA ANUNCIO

RECTIFICACION En el anuncio número 54.488, publicado en el B.O.P. nº 146, de fecha 1 de agosto de 2019, página 4, perteneciente al Excmo. Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera, relativo a la dedicación en el ejercicio de sus cargos de los Miembros Capitulares del Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera, entre los miembros que ejercen el desempeño de sus cargos en régimen de dedicación exclusiva figura por error la Quinta Tenencia de Alcaldía: Don Joaquín Guerrero Bey, ya que este miembro capitular ejerce el desempeño de su cargo en régimen de dedicación parcial, al 75% de la jornada laboral semanal.

Chiclana de la Frontera ,02/12/2019. EL ALCALDE-PRESIDENTE, Fdo.:
José María Román Guerrero.

Nº 97.982

AYUNTAMIENTO DE PRADO DEL REY ANUNCIO

Por Resolución de Alcaldía de este Ayuntamiento de fecha 04/12/2019 se aprobó la OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA 2019 del Ayuntamiento de Prado del Rey.

PERSONAL FUNCIONARIO

Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales:

GRUPO	(1)	CLASIF.	(2)	(3)	PLAZO SOLICITUD
C	C1	ESCALA BÁSICA	1	POLICÍA LOCAL	20 días hábiles desde la publicación del anuncio de convocatoria en el Boletín Oficial del Estado

(1) SUBGRUPO. (2) N.º VACANTES. (3) DENOMINACIÓN

En cumplimiento del artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

En Prado del Rey, a 10 de diciembre de 2019. La Alcaldesa. Firmado.

Nº 98.226

AYUNTAMIENTO DE VILLAMARTIN ANUNCIO

Expte. núm.: 1183/2019

Asunto: APROBACIÓN OFERTA EMPLEO PÚBLICO 2019

D. JUAN LUIS MORALES GALLARDO, ALCALDE PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VILLAMARTÍN, en uso de las atribuciones que le confiere el art. 21 de la Ley 7/1985 de 2 de Abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, HAGO SABER:

Con fecha 10 de Diciembre de 2019, en Junta de Gobierno Local, se ha adoptado el siguiente acuerdo por unanimidad de los miembros presentes (6):

“PRIMERO.- Aprobar la Oferta de Empleo Público de este Ayuntamiento para el año 2019, que contiene los siguientes puestos de trabajo: Funcionarios de Carrera:

Grupo: C1. Clasificación: Escala de Administración especial. Subescala: Servicios Especiales. Clase: policía local. Número de vacantes: 1 Denominación: Agente de la Policía Local.

Grupo: C1. Clasificación: Escala de Administración Especial. Subescala Servicios Especiales. Clase: policía Local. Número de Vacantes: 1 Denominación: Oficial de la Policía Local.

SEGUNDO.- Que se publique en el tablón de Anuncios de la Corporación, en el Portal de Transparencia de la Sede Electrónica y en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.”

Lo que se hace público para general conocimiento. 10/12/2019. EL ALCALDE. Fdo.: JUAN LUIS MORALES GALLARDO.

Nº 98.593

AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO ANUNCIO

ACUERDO ADOPTADO POR LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL, EN SESIÓN ORDINARIA, CELEBRADA EL 5 DE DICIEMBRE DE 2019, AL PUNTO NÚMERO CUATRO.- APROBACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE ESTE AYUNTAMIENTO PARA EL EJERCICIO 2019.

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

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

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

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

La Alcaldía Presidencia ha delegado la aprobación de la Oferta de Empleo en la Junta de Gobierno Local.

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

La Secretaría General y la Intervención General se ratifican en el informe elaborado por el Sr. Jefe de Servicio de Recursos Humanos de fecha 15 de noviembre

de 2019, emitido al respecto.

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

Primero.- APROBAR la Oferta de Empleo Público de este Ayuntamiento para el ejercicio 2.019 que estará formada por las siguientes plazas:

POR REPOSICIÓN DE TASA 115% DE POLICÍA LOCAL:

- 6 Plaza de Policía Local Funcionario. Grupo/Subgrupo C/C1

PLAZAS LIBRES CON TASA DE REPOSICIÓN DEL 108%:

- 1 Plaza de Perito Industrial Funcionario. Grupo/Subgrupo A/A2

- 3 Plazas de Policía Local Funcionarios. Grupo/Subgrupo C/C1

- 1 Plaza de Auxiliar Administrativo Funcionario. Grupo/Subgrupo C/C2

- 1 Plaza de Oficial Electricista Funcionario. Grupo/Subgrupo C/C2

- 2 Plazas de Auxiliar Administrativo Laborales. Grupo/Subgrupo C/C2

- 1 Plaza de Peón Multi-Servicios Laboral. Grupo/Subgrupo AP

- 1 plaza de Psicólogo laboral. Grupo/Subgrupo A/A1

PROMOCIÓN INTERNA:

- 1 Plaza de Inspector de Policía Local, funcionario. Grupo/Subgrupo A/A2

- 2 Plazas de Administrativo, una funcionario y otra con carácter laboral. Grupo/Subgrupo C/C2

Segundo.- Durante el año 2019 no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de funcionarios interinos, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables. En cualquier caso, las plazas correspondientes a los nombramientos y contrataciones de personal interino computarán a efectos de cumplir el límite máximo de la tasa de reposición de efectivos en la oferta de empleo público correspondiente al mismo año en que aquéllos se produzcan y, si no fuera posible, en la siguiente oferta de empleo público.

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

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

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

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

Asimismo, será notificada a las Secciones Sindicales del Ayuntamiento.

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

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

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

En San Fernando, a 11/12/2019. LA ALCALDESA, POR DELEGACIÓN DE FIRMA (DECRETO 26/06/2019) EL DELEGADO GRAL. DEL ÁREA PRESIDENCIA Y DESARROLLO ECONÓMICO, Conrado Rodríguez Ruiz. Firmado. Nº 99.125

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

CADIZ EDICTO

D/Dª LIDIA ALCALA COIRADA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE CADIZ.

HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1100/2015 a instancia de la parte actora D/Dª. RAUL BALLESTA MUÑOZ contra HEREDEROS DE MANUEL BARO ANDRADES (MARISQUERIA BARO) sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado SENTENCIA que contiene FALLO del tenor literal siguiente:

Que, ESTIMANDO la demanda interpuesta por RAÚL BALLESTA MUÑOZ frente a HERENCIA YACENTE DE MANUEL BARO ANDRADES, se condena a esta a que abone a aquel la cantidad de 436,96 euros, cantidad que devengará el interés legal del dinero que tomará como día inicial el de su reclamación extrajudicial el 13-10-15.

La presente resolución permite el RECURSO DE SUPPLICACIÓN tan solo por infracción procesal, el cual deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o de su representante, al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo. También podrá anunciarse por comparecencia o por escrito de las partes o de su abogado o graduado social colegiado, o representante ante el juzgado que dictó la

resolución impugnada, dentro del indicado plazo. Todo el que anuncie recurso de suplicación, consignará como depósito trescientos euros, en la cuenta de depósitos y consignaciones correspondiente al órgano que hubiere dictado la resolución recurrida, estando exento de ello el que tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, Administraciones Públicas, entidades de derecho público, órganos constitucionales, sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita. Además, cuando la sentencia impugnada hubiere condenado al pago de cantidad, será indispensable que el recurrente que no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita acredite al anunciar el recurso de suplicación haber consignado en la oportuna entidad de crédito y en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta a nombre del órgano jurisdiccional, la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito. Los anteriores requisitos de consignación y aseguramiento de la condena deben justificarse, junto con la constitución del depósito necesario para recurrir, en su caso, en el momento del anuncio del recurso de suplicación, hasta la expiración del plazo establecido para el anuncio del recurso. Los ingresos podrán efectuarse:

- o bien mediante INGRESO EN SUCURSAL del Banco Santander en el número de cuenta formada por los siguientes dígitos: "1282 0000 65 (seguido de los cuatro dígitos del nº de registro del procedimiento) (seguido de los dos dígitos del año del procedimiento)";

- o bien mediante TRANSFERENCIA BANCARIA en la cuenta "ES55-0049 3569 92 0005001274" expresando como "concepto" el número de aquella anteriormente mencionada "1282 0000 65 (seguido de los cuatro dígitos del nº de registro del procedimiento) (seguido de los dos dígitos del año del procedimiento)".

Por esta sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación al demandado HEREDEROS DE MANUEL BARO ANDRADES (MARISQUERIA BARO) actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En CADIZ, a veintidós de noviembre de dos mil diecinueve. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. LIDIA ALCALA COIRADA. Firmado.

Nº 97.749

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

CADIZ

EDICTO

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE CADIZ.

HACE SABER:

Que en este Juzgado, se sigue la ejecución núm. 988/2015, sobre Procedimiento Ordinario, a instancia de SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL contra DANIEL ARMARIO COCA, FUNDACION UNIVERSIDAD EMPRESA PROVINCIA DE CADIZ, ASOCIACION DE APOYO A LA INTEGRACION HUMANITAS y ASOCIACION DE APOYO AL MEDIO AMBIENTE NATURA, en la que con fecha se ha dictado Auto que sustancialmente dice lo siguiente:

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN DEL LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA SR./A. D./Dª. LIDIA ALCALA COIRADA

En CADIZ, a veintidós de noviembre de dos mil diecinueve

Para acreditar que ha tenido entrada en esta Secretaría el anterior escrito de ampliación de demanda con sus copias de demanda original y queda unida a las diligencias de su razón.

Se tiene por ampliada la demanda frente ASOCIACION DE APOYO A LA INTEGRACION HUMANITAS y ASOCIACION DE APOYO AL MEDIO AMBIENTE NATURA y FUECA y se señala para la celebración del acto de Juicio oral el próximo día CATORCE DE FEBRERO DE DOS MIL VEINTE A LAS 12:30 HORAS de su mañana, en la sala de vistas de este Juzgado sito en ESTADIO RAMON DE CARRANZA-FONDO SUR- 3ª PLANTA. Doy fe.

Notifíquese a las partes, sirviendo la presente de citación en forma.

Lo acuerdo y firmo. Doy fe.

Y para que sirva de notificación en forma a ASOCIACION DE APOYO A LA INTEGRACION HUMANITAS y ASOCIACION DE APOYO AL MEDIO AMBIENTE NATURA, 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.

26/11/19. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. LIDIA ALCALA COIRADA. Firmado.

Nº 97.750

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

CADIZ

EDICTO

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE CADIZ.

HACE SABER:

Que en este Juzgado, se sigue la ejecución núm. 958/2015, sobre Procedimiento Ordinario, a instancia de SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL

contra JOSE LUIS ANDRADES BERNAL, FUNDACION UNIVERSIDAD EMPRESA DE LA PROVINCIA DE CADIZ (FUECA), ASOCIACION PARA LA CALIDAD EUROPEA INTECA y ASOCIACION DE EMPRESAS AERONAUTICAS, en la que con fecha se ha dictado Auto que sustancialmente dice lo siguiente:

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN DEL LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA SR./A. D./Dª. LIDIA ALCALA COIRADA

En CADIZ, a veintidós de noviembre de dos mil diecinueve

Para acreditar que ha tenido entrada en esta Secretaría el anterior escrito de ampliación de demanda con sus copias de demanda original y queda unida a las diligencias de su razón.

Se tiene por ampliada la demanda frente a FUECA, ASOCIACION PARA LA CALIDAD EUROPEA INTECA y frente ASOCIACION DE EMPRESAS AERONAUTICAS y se señala para la celebración del acto de Juicio oral el próximo día CATORCE DE FEBRERO DE DOS MIL VEINTE A LAS 12:10 HORAS de su mañana, en la sala de vistas de este Juzgado sito en ESTADIO RAMON DE CARRANZA-FONDO SUR- 3ª PLANTA. Doy fe.

Notifíquese a las partes, sirviendo la presente de citación en forma.

Y para que sirva de notificación en forma a ASOCIACION PARA LA CALIDAD EUROPEA INTECA y ASOCIACION DE EMPRESAS AERONAUTICAS, 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.

26/11/19. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. LIDIA ALCALA COIRADA. 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 97.751

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

CADIZ

EDICTO

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 692/2019 Negociado 29. N.I.G.: 1101244420190002015 De: D. JOSE CARLOS RUIZ RAMIREZ Abogado: JESUS HERREROS RAMIREZ Contra: D. MARIA CALFA y FONDO DE GARANTIA SALARIAL.

Dª. LIDIA ALCALA COIRADA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE CADIZ

HACE SABER:

Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 692/2019 se ha acordado citar a MARIA CALFA como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 23 DE MARZO 2020 A LAS 12,15 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en ESTADIO RAMON DE CARRANZA-FONDO SUR- 3ª PLANTA debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

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

Y para que sirva de citación a MARIA CALFA.

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

En CADIZ, a veintiséis de noviembre de dos mil diecinueve. LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. LIDIA ALCALA COIRADA. 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 97.753

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

CADIZ

EDICTO

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE CADIZ.

HACE SABER:

Que en este Juzgado, se sigue la ejecución núm. 805/2015, sobre Procedimiento Ordinario, a instancia de SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL contra JUAN CARLOS ARNEDILLO MUÑOZ, FUECA, ASOCIACION DE APOYO A LA INTEGRACION HUMANA, ASOCIACION PARA LA CALIDAD

EUROPEA INTECA, ASOCIACION DE EMPRESAS AERONAUTICAS y SAE SUCEDOR DE FAFFE, en la que con fecha se ha dictado Auto que sustancialmente dice lo siguiente:

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN DEL LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA SR./A. D/D^a. LIDIA ALCALA COIRADA

En CADIZ, a veintidós de noviembre de dos mil diecinueve

Para acreditar que en el día de la fecha ha tenido entrada en esta Secretaría el anterior escrito de ampliación de demanda con sus copias de demanda original y queda unida a las diligencias de su razón.

Se tiene por ampliada la demanda frente a FUECA, ASOCIACION DE APOYO A LA INTEGRACION HUMANITAS, ASOCIACION PARA LA CALIDAD EUROPEA INTECA, SERVICIO ANDALUZ DE SALUD como sucesora de la FUNDACION ANDALUZA FONDO DE FORMACION Y EMPLEO (FAFFE) y ASOCIACION EMPRESAS AERONAUTICAS y se señala para la celebración del acto de Juicio oral el próximo día CATORCE DE FEBRERO DE DOS MIL VEINTE A LAS 10:30 HORAS de su mañana, en la sala de vistas de este Juzgado sito en ESTADIO RAMON DE CARRANZA-FONDO SUR- 3ª PLANTA. Doy fe.

Notifíquese a las partes, sirviendo la presente de citación en forma.

Lo acuerdo y firmo. Doy fe.

Y para que sirva de notificación en forma a ASOCIACION DE APOYO A LA INTEGRACION HUMANA, ASOCIACION PARA LA CALIDAD EUROPEA INTECA y ASOCIACION DE EMPRESAS AERONAUTICAS, 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.

26/11/19. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. LIDIA ALCALA COIRADA. 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 97.841

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

CADIZ EDICTO

D^a.LIDIA ALCALA COIRADA. LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE CADIZ.

HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 169/2015 a instancia de la parte actora D^a. ANA ISABEL GARCIA ROMERO contra ROMERO DE LA HERRAN SL sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado SENTENCIA de fecha 25 de Octubre de 2019 cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

FALLO

Que, ESTIMANDO EN LO ESENCIAL la demanda interpuesta, se condena a ROMERO DE LA HERRAN, S.L. a que abone a ANA ISABEL GARCÍA ROMERO la cantidad de 3.748,24 euros.

No ha lugar a imponer costas ni sanción pecuniaria.

La presente resolución permite el RECURSO DE SUPPLICACIÓN, el cual deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o de su representante, al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo. También podrá anunciarse por comparecencia o por escrito de las partes o de su abogado o graduado social colegiado, o representante ante el juzgado que dictó la resolución impugnada, dentro del indicado plazo. Todo el que anuncie recurso de suplicación, consignará como depósito trescientos euros, en la cuenta de depósitos y consignaciones correspondiente al órgano que hubiere dictado la resolución recurrida, estando exento de ello el que tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, Administraciones Públicas, entidades de derecho público, órganos constitucionales, sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita. Además, cuando la sentencia impugnada hubiere condenado al pago de cantidad, será indispensable que el recurrente que no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita acredite al anunciar el recurso de suplicación haber consignado en la oportuna entidad de crédito y en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta a nombre del órgano jurisdiccional, la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito. Los anteriores requisitos de consignación y aseguramiento de la condena deben justificarse, junto con la constitución del depósito necesario para recurrir, en su caso, en el momento del anuncio del recurso de suplicación, hasta la expiración del plazo establecido para el anuncio del recurso. Los ingresos podrán efectuarse:

- o bien mediante INGRESO EN SUCURSAL del Banco Santander en el número de cuenta formada por los siguientes dígitos: "1282 0000 65 (seguido de los cuatro dígitos del nº de registro del procedimiento) (seguido de los dos dígitos del año del procedimiento)";

- o bien mediante TRANSFERENCIA BANCARIA en la cuenta "ES55-0049 3569 92 0005001274" expresando como "concepto" el número de aquella anteriormente mencionada "1282 0000 65 (seguido de los cuatro dígitos del nº de

registro del procedimiento) (seguido de los dos dígitos del año del procedimiento)".

Por esta sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

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

En CADIZ, a veintinueve de noviembre de dos mil diecinueve. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. LIDIA ALCALA COIRADA. 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 97.848

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

CADIZ EDICTO

D^a.LIDIA ALCALA COIRADA. LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE CADIZ
HACE SABER:

Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 183/2017 se ha acordado citar a SEGURIDAD INTEGRAL CANARIA SA como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 4 de MARZO de 2020 A LAS 12:30 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en ESTADIO RAMON DE CARRANZA-FONDO SUR- 3ª PLANTA debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

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

Y para que sirva de citación a SEGURIDAD INTEGRAL CANARIA SA.

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

En CADIZ, a veintinueve de noviembre de dos mil diecinueve. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. LIDIA ALCALA COIRADA. Firmado.

Nº 97.871

VARIOS

CONSORCIO DE TRANSPORTES

BAHIA DE CADIZ

Con fecha 4 de diciembre de 2019, se ha publicado en el Bop nº 232, de la Provincia de Cádiz acuerdo adoptado por el Consejo de Administración, en sesión ordinaria de 7 de noviembre de 2019, relativa a la revisión de tarifas de la Estación-Intercambiador de Autobuses de Cádiz.

Dicho acuerdo fue adoptado, de conformidad con la Orden de 24 de mayo de 2017, de la Consejería de Fomento y Vivienda de la Junta de Andalucía, por la que se delegaron en el Consorcio Metropolitano de Transportes de la Bahía de Cádiz, las facultades de gestión, explotación, prerrogativas y obligaciones sobre la Estación Intercambiador ubicada en la plaza de Sevilla, de Cádiz (Boja nº101, de 30 de mayo de 2017).

Cádiz, 05 de diciembre de 2019, La Directora Gerente. Fdo. Concepción Parra Sesé.

Nº 98.504

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

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

SUSCRIPCION 2019: Anual 115,04 euros.
Semestral 59,82 euros. Trimestral 29,90 euros.

INSERCIONES: (Previo pago)

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

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

PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros