

JUNTA DE ANDALUCIA**CONSEJERIA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGIA
CADIZ****ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA PARA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y AUTORIZACIÓN AMBIENTAL
UNIFICADA DE INSTALACIÓN ELÉCTRICA**

De acuerdo con lo establecido 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 la vigente Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, la LEY 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental y 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, se somete a INFORMACIÓN PÚBLICA el expediente incoado en esta Delegación Territorial en Cádiz, con objeto de AUTORIZAR la instalación eléctrica siguiente:

- Peticionario: EDISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES DIVISIÓN ANDALUCÍA. Domicilio: AV. de la Borbolla, 5 - 41004 SEVILLA
- Emplazamiento de la instalación: VARIOS. Términos municipales afectados: ROTA
- Finalidad de la instalación: Atender la demanda de la zona

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:

Modificación del proyecto .Anexo visado 06/08/2019. Nuevo apoyo 9.

Línea: 1. Descripción: Tramo aéreo (D/C)						
Origen	Final	Tipo	Tensión (kV)	Longitud (km)	Conductores	Apoyos
Pórtico de 66 KV de la SET Rota	Nuevo apoyo de conversión aéreo subterránea nº 23. Coordenadas UTM HUSO 29.X: 734507,5485 Y: 4058509,3783	Aérea	66	4,81	LARL-280	Metálicos en celosía
Línea: 2. Descripción: Tramo subterráneo (D/C)						
Nuevo apoyo nº 23 de conversión aéreo- subterránea	SET Arvina	Subterránea	66	0,415	RHZ1 36/66 KV 3x(1x1000 mm2) Al	n/a

REFERENCIA: AT-12471/12

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en el Servicio de Industria, Energía y Minas de esta Delegación de Gobierno en Cádiz, sito en Plaza Asdrúbal 6 - Edificio Junta de Andalucía - 11008 Cádiz, y formularse las alegaciones que se estimen oportunas en el plazo de TREINTA DÍAS, a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio.

La documentación correspondiente a este anuncio también se encuentra expuesta en el portal de transparencia y por el mismo periodo a través del siguiente enlace:
<https://juntadeandalucia.es/organismos/haciendaindustriayenergia/servicios/participacion/todos-documentos.html>
22/11/2019. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. Firmado: ANA MESTRE GARCIA.

Nº 95.789/19

**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ
CONVENIO O ACUERDO: VERINSUR S.A.**

Expediente: 11/01/0137/2019

Fecha: 08/01/2020

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JOSE LUIS MENDEZ MASERO

Código 11101362012020.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa VERINSUR, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 29-08-2019, subsanado finalmente el 16-12-2019, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 30-04-2019, 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 2 de enero de 2020. Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ

I CONVENIO COLECTIVO
VERINSUR S.A.

INDICE:

- Capítulo I. Condiciones Generales
Artículo 1. Ámbito Territorial y Personal.
Artículo 2. Ámbito Temporal y Denuncia.
Artículo 3. Compensación Y Absorción.
Artículo 4. Vinculación a la totalidad.
Artículo 5. Comisión Mixta Paritaria.
Capítulo II. Condiciones De Trabajo
Artículo 6. Principios Generales.
Artículo 7. Jornada De Trabajo.
Artículo 8. Horas Extraordinarias
Artículo 9. Vacaciones.

- Artículo 10. Cambio de turno
Artículo 11. Trabajos de superior e inferior categoría.
Artículo 12. Formación.
Capítulo III Clasificación del personal
Artículo 13. Grupos Profesionales.
Artículo 14. Categorías Profesionales.
Capítulo IV Contratación
Artículo 15. Bolsa de contratación.
Artículo 16. Jubilación.
Capítulo V. Licencias, Excedencias Y Permisos
Artículo 17. Permisos Retribuidos.
Artículo 18. Excedencias.
Capítulo VI. SUELDO Y REMUNERACIONES.
Artículo 19. Salario Base.
Artículo 20. Antigüedad
Artículo 21. Pagas Extras.
Artículo 22. Plus de transporte.
Artículo 23. Plus de ayuda familiar.
Artículo 24. Plus de Higiene
Artículo 25. Plus de Nocturnidad.
Artículo 26. Plus de Turbidez.
Artículo 27. Complemento de nivel.
Artículo 28. Plus EPI / ESI
Artículo 29. Plus de visitas.
Artículo 30. Plus de disponibilidad.
Artículo 31. Bajas por enfermedad y accidente.
Artículo 32. Anticipos.
Artículo 33. Desplazamientos.
Capítulo VII. SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL
Artículo 34. Seguridad y salud en el trabajo
Artículo 35. Vigilancia de la salud.
Artículo 36. Prendas De Trabajo.
Capítulo VIII. COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.
Artículo 37. Garantía y Facultades Sindicales.
Capítulo IX. REGIMEN DISCIPLINARIO
Artículo 38. Principios ordenadores.
Artículo 39. Graduación de las faltas.
Artículo 40. Faltas leves.
Artículo 41. Faltas graves.
Artículo 42. Faltas muy graves.
Artículo 43. Sanciones.
Artículo 44. Prescripción.
Artículo 45. Procedimiento Sancionador.
Disposición Adicional Primera
ANEXO I
ANEXO II
ANEXO III

I CONVENIO COLECTIVO DE VERINSUR
CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito Territorial y Personal.

El presente Convenio Colectivo, tiene por objeto establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal que preste sus servicios en la empresa VERINSUR, S.A. con domicilio en Crta CA 3113 Km 13 (Pto. Real – La Ina) Jerez de la Frontera cualquiera que sea su modalidad de contrato y siendo de obligado cumplimiento por ambas partes.

Artículo 2. Ámbito Temporal y Denuncia.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 4 años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2019 y terminando el 31 de diciembre de 2022. Los efectos económicos y socioeconómicos se retraerán al 1 de enero de cada respectivo año. El presente Convenio será prorrogado de año en año, salvo que medie denuncia expresa de alguna de las partes comunicándolo a la otra parte, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento o cualquiera de sus prorrogas.

En el supuesto de que no mediara denuncia expresa de las partes, los conceptos socioeconómicos y salariales del presente convenio se incrementaran con el IPC real a 31 de diciembre del año de la prórroga, abonándose a los trabajadores con efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada año y una vez se conozca el incremento del IPC anual de forma oficial.

Finalizada la vigencia del presente Convenio sin denuncia del mismo por alguna de las partes, se considerará automáticamente prorrogada su vigencia y el mismo permanecerá en vigor en todo su articulado, hasta tanto sea sustituido por otro nuevo. En caso de denuncia del convenio por alguna de las partes, el mismo permanecerá en vigor hasta tanto sea sustituido por uno nuevo.

Artículo 3. Compensación Y Absorción.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza u origen de las mismas. Procederá igualmente la compensación y absorción de todas aquellas mejoras que se puedan derivar de disposiciones legales o reglamentarias que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio.

Expresamente se reconoce que aquellos trabajadores que mantienen como única condición más beneficiosa abonada por la empresa el Complemento Voluntario Personal (CVP) lo mantienen, si bien éste será compensado y absorbido hasta su total desaparición. Los trabajadores en ningún caso verán mermadas sus retribuciones actuales una vez clasificados conforme a las categorías aprobadas por el presente Convenio.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

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

Las Normas contenidas en el presente convenio regularan las condiciones entre la empresa y sus trabajadores/as, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de ámbito general o sectorial. No obstante lo anterior, lo no regulado en el presente convenio se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo de Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias.

Artículo 5. Comisión Mixta Paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria para la aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo. Esta Comisión Mixta Paritaria está constituida por 6 miembros, 3 representantes de la Empresa y los 3 miembros del Comité de Empresa firmante de este Convenio Colectivo. La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes debiendo formularse la Convocatoria con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para la reunión, que se celebrará en las instalaciones de la Empresa, en VERINSUR S.A. salvo que de mutuo acuerdo las partes designen otro lugar.

Acordando las partes que tales reuniones se celebrarán con una periodicidad de seis meses si se considera necesaria, y será reunida también cuando sea necesario tratar temas de urgencia, para tratar los puntos del orden del día.

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

Para la válida celebración de las reuniones deberán estar presentes los tres quintos de cada parte, siendo válido acudir al mecanismo de representación y delegación de facultades y, que habrá de hacerse, expresa y únicamente para la reunión de que se trate, por escrito y a favor de otro miembro de la Comisión que irá debidamente firmado por representante y representado, circunstancia ésta que cada parte hará constar al inicio de cada sesión o reunión, mostrando y entregando los documentos de representación o delegación que se incorporarán al Acta de aquella.

La Comisión válidamente reunida adoptará sus acuerdos por mayoría simple de los presentes, quedando la vía administrativa o jurisdiccional

en caso de que no exista acuerdo entre ambas partes. De cada sesión o reunión de la Comisión Mixta Paritaria se levantará Acta que firmarán todos los asistentes, en la que habrá de reflejarse literalmente los acuerdos adoptados en relación con las cuestiones planteadas y, en el supuesto de desacuerdo o inexistencia de acuerdo se hará constar las posiciones definidas por cada representante.

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

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- Cuantas funciones y actividades tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio.
- Conciliación en conflictos colectivo que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.

Se establece la composición de un comité de seguimiento, este comité

se reunirá periódicamente cada dos meses, con el fin de tratar entre otros los puntos: b, c y d.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 6. Principios Generales.

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

Artículo 7. Jornada De Trabajo

La jornada laboral anual será de 1.780 horas.

Los trabajadores tendrán un descanso total de 30 minutos de los cuales: 10 minutos serán para aseo, 15 minutos serán para desayuno o merienda y 5 minutos para desplazamiento, siendo flexibles con el tiempo desplazamiento de aquellos trabajadores que se encuentren a mayor distancia.

El horario para el desayuno será de 09:45 horas a 10:15 horas, el de merienda de 18:45 horas a 19:15 horas y el de noche de 02:45 horas a 3:15 horas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Los descansos del personal serán los sábados, domingos y festivos. Los descansos para el personal de vertedero y ósmosis serán según cuadrante horario por turnos.

El sábado no se contempla como día festivo, siendo día laborable.

Las nuevas contrataciones, cuando así lo requieran las necesidades del servicio, podrán tener una jornada laboral de 40 horas semanales de lunes a sábados.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero el personal de planta producción, ingeniería y mantenimiento, tendrá el horario de 07:00 a 14:00, el personal de ofician, báscula y laboratorio tendrá horario de 08:00 a 15:00.

Cuando un festivo local del domicilio del trabajador coincida en sábado pasará a disfrutarse el día anterior.

En el mes de diciembre de cada año la Empresa confeccionará el calendario laboral y la distribución de la jornada anual previa consulta al Comité de Empresa. Dicho calendario será expuesto en el tablón de anuncios de la empresa.

Artículo 8. Horas Extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria de trabajo. El número de horas extraordinarias retribuidas no podrá ser superior de 80 horas al año, a estos efectos no computaran las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las horas extras por fuerza mayor: no se tendrá en cuenta a efecto de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de horas autorizadas, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Para los trabajadores que por su modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general de la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que existan entre tales jornadas.

Para todo el periodo de vigencia del presente Convenio, el importe de las horas extraordinarias, incluida en su caso la nocturnidad, serán los siguientes:

- Horas realizadas de lunes a viernes: 15 euros/hora extra.
- Horas realizadas en sábado: 17 euros/hora extra.
- Horas realizadas en domingo y festivos: 20 euros/hora extras.

Artículo 9. Vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a un periodo de vacaciones no sustituibles por compensación económica de 31 días naturales al año.

El disfrute de las vacaciones deberá fijarse de común acuerdo entre la empresa y trabajador. El acuerdo debe alcanzarse dentro de un marco de igualdad, no siendo posible la imposición por ninguna de las partes de un periodo de disfrute de vacaciones, salvo por necesidades de producción o por la propia actividad de la empresa, y estando en todo caso a criterio de buena fe.

La forma de concretar el periodo de disfrute de las vacaciones, en orden de compaginar los derechos de todos los trabajadores y los intereses de la empresa, serán la elaboración de un calendario laboral anual de vacaciones, de modo que los trabajadores conozcan en que fechas disfrutarán de sus vacaciones. El disfrute debe producirse por norma general, dentro del año al que correspondan y como excepción en los primeros 15 días del año siguiente.

Cuando las vacaciones solicitadas por el trabajador coincidan con puentes laborales, se estará al cuadrante y distribución justa e igualitaria de los mismos.

Artículo 10. Cambio de turno.

El cambio de turno lo podrá solicitar cualquier trabajador de la empresa por escrito y ante el departamento de RRHH. A efectos organizativos los cambios de turnos tendrán un carácter permanente, no obstante la empresa podrá acceder al cambio de turno siempre y cuando se den las siguientes circunstancias:

- Exista una causa justificada.
- Un trabajador con las mismas funciones acceda de forma voluntaria a realizar el cambio de turno de forma permanente con el trabajador solicitante del cambio.
- Cuando se produzca una baja permanente en la empresa y el trabajador solicitante del cambio cumpla con las condiciones necesarias para ocupar la vacante.

Artículo 11. Trabajos de superior e inferior categoría.

1.- El personal que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo de cinco meses consecutivos durante un año o siete meses alternos durante un periodo de 2 años, será reconocida por la dirección de la Empresa la clasificación profesional a la nueva categoría.

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

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

Artículo 12. Formación.

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

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

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 13. Grupos Profesionales.

El personal que presta sus servicios en la Empresa se clasificará en atención a las titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, en los siguientes Grupos Profesionales:

GRUPOS PROFESIONALES	
A) DIRECTIVOS	
B) MANDOS INTERMEDIOS	
C) ADMINISTRATIVOS	
D) EXPLOTACIÓN	D.1 SUBGRUPO ADMISIÓN
	D.2 SUBGRUPO INGENIERÍA
	D.3 SUBGRUPO MANTENIMIENTO - ESTRUCTURA
	D.4 SUBGRUPO PRODUCCIÓN
E) SUBALTERNO	

Artículo 14. Categorías Profesionales.

Todo trabajador/a que preste sus servicios en la Empresa quedará englobado dentro de algunas de las categorías descritas en el ANEXO I, salvo que se trate de establecer puestos de trabajo con funciones distintas a las aquí contempladas, en cuyo caso la Empresa creará nuevas categorías profesionales conforme al Convenio Estatal de Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias.

CAPÍTULO IV CONTRATACIÓN

Artículo 15. Bolsa de contratación.

En materia de empleo y contratación, se estará a lo previsto en las Disposiciones legales y a lo regulado en el presente Convenio Colectivo, tanto de carácter general como especial, censado en las Oficinas Públicas dependientes del Servicio Andaluz de Empleo.

Artículo 16. Jubilación.

Se establece como edad obligatoria de jubilación para todos los trabajadores/as, la edad ordinaria que legalmente se establezcan en las Disposiciones Legales. El trabajador/a podrá solicitar, acogiéndose a las Disposiciones Legales, la jubilación anticipada o la jubilación parcial, siempre que se mantengan vigentes.

Capítulo V. Licencias, Excedencias Y Permisos

Artículo 17. Permisos Retribuidos.

El trabajador/a, previo aviso y posterior justificación mediante el documento que le sea requerido, tendrá derecho a permisos retribuidos, siendo el domicilio del trabajador el lugar de referencia, por alguno de los motivos y la duración que a continuación se indica:

1.- Diecisiete días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho. El trabajador/a deberá comunicarlo a la empresa con 15 días de antelación a la fecha de dicho acto y justificarlo con el documento correspondiente. En caso de que el hecho se produjera durante el disfrute de las vacaciones anuales, éstas quedarán en suspenso para su posterior disfrute.

2.- Cuatro días naturales por fallecimiento del cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad (padres e hijos/as). Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días naturales. Para aquellos trabajadores cuyo desplazamiento sea fuera del territorio nacional, dispondrán de un total de 10 días naturales. Quedan incluidas las parejas de hecho debidamente acreditadas.

3.- Tres días naturales por enfermedad grave y/u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y esté debidamente acreditado, del conyuge o hijo/a. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales. Quedan incluidas las parejas de hecho debidamente acreditadas.

4.- Dos días naturales por fallecimiento, enfermedad grave y/u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y esté debidamente acreditada de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

5.- Tres días por el nacimiento o adopción de un hijo. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

En todos los casos anteriores, se disfrutará del permiso en los días consecutivos o inmediatos al acto y con justificante de atención.

A los efectos de los apartados 2, 3, 4 y 5 para que haya derecho a ampliar los días de permisos por desplazamiento, desde el domicilio del trabajador hasta el lugar de hospitalización debe haber al menos 100km de ida y otros tantos de vuelta.

6.- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal.

7.- Un día por traslado de domicilio.

8.- Por asistencia a consulta médica del /la trabajador/a, con una hora para el desplazamiento a la misma y siempre que se trate de consulta con un especialista.

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

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

11.- 10 días en caso de que un trabajador quede viudo/a y tenga hijos menores de 16 años o disminuido a su cargo.

12.- En el caso de renovación del carnet de conducir para los trabajadores conductores de vehículos categoría C y que lo requieran para la realización de su trabajo, el tiempo necesario para el reconocimiento psicotécnico o exámenes.

13.- Un día de asuntos propios sin retribución. Salvo caso de urgencia, se solicitará con 48 horas de antelación.

Artículo 18. Excedencias.

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

a) Suspensión con reserva del puesto de trabajo:

Suspensión con reserva del puesto de trabajo por parto, adopción o acogimiento de menores de seis años o de menores de edad, mayores de seis, años discapacitados con problemas de inserción social y familiar.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, en caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

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

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

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

En los supuestos de adopción y acogimiento (preadoptivo y permanente) de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrá disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados, en los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas o las que correspondan en caso de parto múltiple. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos de maternidad se podrán disfrutar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los/as trabajadores/es afectados en los términos que reglamentariamente se determinen.

En caso de paternidad se estará a lo establecido legalmente.

b) Cambio de puesto por riesgo en caso de embarazo y derecho de retorno al puesto.

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de los trabajadores en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si existiera un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimiento puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia.

El cambio del puesto de trabajo o función, previo certificado del médico o facultativo de la seguridad social que lo justifique, se llevará a cabo, si fuera posible, de conformidad con las reglas que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los delegados de prevención, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o trabajos a turnos.

Si no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Todo esto también será de aplicación al periodo de lactancia.

En caso de que no existiera ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, esta pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo en la cuantía establecida en la legislación aplicable.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicia la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

c) Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 5 años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia de hasta cinco años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Durante el primer año de excedencia el trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Después del primer año tendrán derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante todo el tiempo en que permanezca en excedencia por el cuidado de familiares.

Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso, se viniera disfrutando.

d) Reducción de la jornada por motivos familiares.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de diez meses, tendrá derecho a una hora de reducción de su jornada diaria, que podrá usar también de forma fraccionada o acumulada para disfrute semanal o mensual. Así mismo, podrá optar por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de DOCE años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria, teniendo en cuenta las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

e) Excedencias voluntarias.

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

El trabajador/a en excedencia NO tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, conservando después solo el derecho de preferencia al reingreso ante las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa. De no existir vacante en la categoría del trabajador, la empresa se lo comunicará teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca.

Los trabajadores deberán solicitar a la empresa el reconocimiento de la situación de excedencia con 60 días de antelación y solicitarán el reingreso 30 días antes de finalizar el plazo concedido de excedencia perdiendo el derecho al puesto de trabajo si así no lo hiciese.

En lo no recogido en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el art. 46 del ETT y demás normas legales.

CAPÍTULO VI. SUELDO Y REMUNERACIONES.

Artículo 19. Salario Base.

Los salarios base a aplicar a partir del 1 de enero de 2019 son los que figuran en el ANEXO II. El salario base a partir de enero de 2020 se verá incrementado con el IPC anual a 31 de diciembre del año anterior, abonándose a los trabajadores/as una vez que se conozca el incremento, con efecto retroactivo desde el 1 de enero del año en curso. Se establece como subida tope un 3% de IPC.

Artículo 20. Antigüedad.

Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de ANTIGÜEDAD, consistente en un 3 por 100 sobre el salario base al cumplirse los tres años de servicio efectivo en la empresa, acumulable por trienios hasta llegar al 21% como tope de antigüedad para todas las categorías.

Artículo 21. Pagas Extras.

Complemento de vencimiento superior al mes: se reconocen tres pagas extraordinarias consistentes en un mes de salario base más antigüedad cada una de ellas.

Artículo 22. Plus de transporte.

Se establece un complemento de plus de transporte para todas las categorías profesionales por día efectivamente trabajado, de 4 euros diarios, durante el año 2019. Esta cantidad se verá incrementado por el % de IPC anual a 31 de diciembre del año anterior, abonándose a los trabajadores/as una vez que se conozca el incremento, con efecto retroactivo desde el 1 de enero del año en curso. Se establece como subida tope un 3% de IPC.

Artículo 23. Plus de ayuda familiar.

Se establece una ayuda familiar para todas las categorías profesionales por mes e hijo/a a su cargo en edades comprendidas entre los 0 a 16 años, ambos inclusive, en una cuantía de 20 euros, durante el año 2019. Esta cantidad se verá incrementado por el % de IPC anual a 31 de diciembre del año anterior, abonándose a los trabajadores/as una vez que se conozca el incremento, con efecto retroactivo desde el 1 de enero del año en curso. Se establece como subida tope un 3% de IPC.

Artículo 24. Plus de Higiene

Se establece un plus de higiene consistente en un 15% sobre salario base aplicable a todas las categorías profesionales del presente convenio.

Artículo 25. Plus de Nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad consistente en un 25% sobre salario base establecido para cada categoría profesional, para aquellos trabajadores que desarrollen su jornada laboral entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Por otra parte, se considerará trabajador/a nocturno, aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo.

Artículo 26. Plus de Turnicidad.

Para todo el periodo de vigencia del presente Convenio, se reconoce un plus de turnicidad por un importe de 75 euros/mes para aquellos puestos en los que su jornada laboral habitual suponga una alternancia, por semanas completas, en turnos de mañana/tarde/noche.

El importe será de 25 euros/mes para aquellos puestos en los que su jornada laboral habitual suponga una alternancia en algunos días de la semana, en turnos de mañana/tarde/noche.

En el caso de que el trabajador/a comience o finalice su trabajo a turnos en un periodo inferior al mes se prorrateará el importe del plus que corresponda.

Artículo 27. Complemento de nivel.

Para todo el periodo de vigencia del presente Convenio, se establece para todas las categorías un complemento de nivel según el ANEXO III del presente Convenio.

Los trabajadores de nueva incorporación consolidarán el primer nivel de su categoría profesional a los 2 años de antigüedad en la misma y los siguientes niveles cada cuatro años hasta llegar al último nivel.

Aquellos trabajadores que tengan en la actualidad un complemento de nivel reconocido, lo mantendrán como nivel consolidado

En cuanto a su aplicación a partir de la entrada del presente convenio, se consolidan los complementos de nivel en la situación actual, empezando el cómputo de años para alcanzar el nivel superior en el año 2017, por lo que la siguiente subida de nivel se realizará en Enero del año 2021.

Artículo 28. Plus EPI / ESI

Para todo el periodo de vigencia del presente Convenio, se establece para los integrantes del Plan de Emergencia un plus mensual de 50 euros para los miembros del equipo de primera intervención (EPI) y 25 euros para los miembros del equipo de segunda intervención (ESI).

Artículo 29. Plus de visitas.

Para todo el periodo de vigencia del presente Convenio, se reconoce un plus de visitas para los integrantes del departamento comercial, el cual consta de tres niveles que se aplicará en función del volumen de la cartera de clientes asignada a cada comercial (ANEXO III).

Artículo 30. Plus de disponibilidad.

Para todo el periodo de vigencia del presente Convenio, con carácter voluntario para el/la trabajador/a y a propuesta de la empresa, se aplicará al trabajador/a un plus de disponibilidad, en base a las especiales funciones de responsabilidad del puesto de trabajo desempeñado, en la cuantía establecida en el ANEXO III del presente Convenio.

Artículo 31. Bajas por enfermedad y accidente.

a) Baja como consecuencia de accidente de trabajo: la Empresa abonará a los trabajadores/as que se hallen de baja como consecuencia de accidente de trabajo, la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100% de los conceptos salariales, con un tope máximo de 120 días al año.

b) Baja como consecuencia de una enfermedad común: la Empresa abonará a los trabajadores/as que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad común, la diferencia entre las percepciones de seguridad social hasta alcanzar el 75% de los conceptos salariales, desde el 4º día al 20º.

Este complemento se realizará exclusivamente para la primera baja por enfermedad del año.

c) Baja como consecuencia de una enfermedad con hospitalización: la Empresa abonará a los trabajadores que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización, la diferencia entre las percepciones de seguridad social hasta alcanzar el 100% de los conceptos fijos salariales, desde el 1er día de hospitalización y durante el tiempo que dure la misma, con un tope anual máximo de 60 días/año o 75 días ininterrumpidos.

Artículo 32. Anticipos.

Los trabajadores/as de la empresa podrán solicitar anticipos de hasta un máximo de 600 euros al mes, haciéndose efectivo no antes de los días 11 de cada mes y reintegrándose mediante la deducción del importe del anticipo en la nómina correspondiente al mes en el que se haya hecho efectivo o en la liquidación económica del contrato de trabajo una vez extinguido el mismo.

Artículo 33. Desplazamientos.

Para todo el periodo de vigencia del presente Convenio, se establecen unas percepciones especiales para el personal sometido a desplazamientos por motivos de trabajo, consistentes en:

- En los casos de desplazamientos que impliquen el pernoctar fuera del domicilio y localidad del trabajador/a, una dieta diaria de 50,00 euros.
 - En caso de desplazamientos en vehículo particular, por kilómetro recorrido de 0,30 euros.
 - Si por necesidades de la empresa, algún trabajador debiera realizar la comida de medio día fuera de su domicilio se le abonará en concepto de media dieta 15,00 euros.
 - En caso de desplazamiento para la realización de los RRMM establecidos, se abonará la cantidad de 15 euros al trabajador/a
- Estas cantidades serán de aplicación durante la vigencia de este convenio y hasta nueva negociación.

CAPÍTULO VII. SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL**Artículo 34. Seguridad y salud en el trabajo.****34.1 Principios generales.**

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la ley 31/1995, 10 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos, esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

34.2 Principio de la acción preventiva:

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual solo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre las causas.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Planificar la prevención, la gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa.

34.3 Evaluación de riesgos:

La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, las empresas a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores/as, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los/as trabajadores/as expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no pueden eliminarse, controlarse o reducirse, para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores/as afectados/as o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto a cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los/as trabajadores/as y órganos de prevención existentes en la empresa.

34.4 Planificación preventiva:

A partir de los resultados de la evaluación, el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

34.5 Información:

A la firma de este convenio, la empresa estará obligada a informar periódicamente a todo el personal adscrito al presente convenio, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre la empresa y los delegados/as de prevención o comités de seguridad y salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

34.6 Formación:

La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados, acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o en su defecto, en otras horas pero con el descuento de aquellas del tiempo invertido en la misma.

Artículo 35. Vigilancia de la salud.

El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, y por lo tanto, resulta

obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el ministerio de sanidad y consumo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento de carácter voluntario, solo se exceptuarán previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as, o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores/as afectados, así mismo el empresario y las personas y órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Al personal de nuevo ingreso se le realizará esta reconocimiento médico en un plazo máximo de treinta días a contar desde la contratación, salvo que le empresa tenga contratada en periodos ciertos estas revisiones médicas, cuya acreditación podrá ser solicitada por la representación legal de los trabajadores/as.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador/a los efectos oportunos y del resultado global de las revisiones, asimismo, se dará copia al comité de seguridad y salud o a los delegados de prevención.

Artículo 36. Prendas De Trabajo.

La Empresa hará entrega a los trabajadores de tres uniformes al año. Los mencionados uniformes constarán de:

Uniforme de invierno (se entregará antes del 30 de septiembre):

- 2 polos
- 2 pantalones
- 2 sudaderas

Uniforme de verano (se entregará antes del 30 de abril):

- 1 polo
- 1 pantalón

Por otro lado, el calzado y la parca de trabajo serán sustituidas por la empresa una vez se acredite por el trabajador su correspondiente deterioro.

CAPÍTULO VIII. COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.**Artículo 37. Garantía y Facultades Sindicales.**

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

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

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito horario de 32 horas mensuales en cómputo anual. El crédito horario podrá acumularse entre los miembros del Comité de Empresa.

El comité de empresa tendrá todas las competencias que les otorgan este Convenio, el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias y demás leyes vigentes.

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

Los/as trabajadores/as podrán reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Dichas reuniones serán en cualquier caso, fuera de las horas de trabajo y podrán tener lugar dentro del recinto de la empresa a instancia del comité de empresa o delegado de personal.

Los sindicatos que dispongan de representación en el comité de empresa, podrán constituir secciones sindicales en la empresa. Tales secciones sindicales estarán representadas ante la empresa por un delegado sindical, siéndole de aplicación todo lo que contenga la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**Artículo 38. Principios ordenadores.**

El presente acuerdo sobre el Régimen Disciplinario tiene como objetivo el mantener un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de los trabajadores y empresarios.

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

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

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Artículo 39. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 40. Faltas leves.

- 1.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.
- 2.- La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo de un mes.
- 3.- No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- 4.- El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- 5.- Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.
- 6.- La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- 7.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- 8.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del/ la trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- 9.- Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- 10.- La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- 11.- Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- 12.- La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
- 13.- La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio a la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros, incluyendo cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, máquinas o locales.
- 14.- Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, siempre que no haya causa justificada.
- 15.- Negligencia en el desarrollo del trabajo encomendado y en la conservación del material siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a las personas.
- 16.- La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- 17.- La falta de aseo y limpieza personal de forma ocasional.
- 18.- Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.

Artículo 41. Faltas graves.

- 1.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más tres ocasiones en un periodo de un mes.
- 2.- La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el periodo de un mes. Bastará con una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- 3.- Falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social, así como cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
- 4.- Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- 5.- La desobediencia a las órdenes o mandato de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- 6.- La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- 7.- Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- 8.- La negligencia, imprudencia grave o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- 9.- La realización, sin previo conocimiento de la empresa, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- 11.- Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad a la dignidad de las personas.
- 12.- La embriaguez o consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- 13.- Introducción en los lugares de la empresa de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes.
- 14.- Discusiones que produjeran notorio escándalo.
- 15.- La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet...) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.
- 16.- La utilización de las redes sociales facebook, whatsapp, twitter... durante la jornada laboral, bien desde el móvil personal, móvil de la empresa o desde cualquier ordenador.

- 17.- Acceder a los vehículos sin la debida autorización. El consentimiento por parte de los conductores de los vehículos de la empresa, del acceso de trabajadores/as no autorizados, en marcha y que sin media causa justificada o fuera mayor.
- 18.- La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer un uso indebido de los mismos.
- 19.- Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- 20.- La alteración o permuta de turnos o trabajos sin la autorización del superior jerárquico.
- 21.- Fumar en los lugares y horas en los que esté prohibido.
- 22.- La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- 23.- Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.

Artículo 42. Faltas muy graves.

- 1.- La impuntualidad no justificada a la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- 2.- La inasistencia al trabajo durante dos días consecutivos al mes sin causa justificada, o cinco alternos en un periodo de un mes, o diez días alternos durante el año.
- 3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- 4.- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda la manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- 5.- El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- 6.- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- 7.- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- 8.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 9.- Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o familiares de esto, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de empresa.
- 10.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y haya sido objeto de sanción.
- 11.- La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.
- 12.- Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.
- 13.- Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
- 14.- La embriaguez o toxicomanías que repercutan negativamente al trabajo.
- 15.- Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio que sean constitutivos de delito.
- 16.- Pedir o aceptar regalos de cualquier tipo por los servicios ofertados por la empresa o por la aceptación de contratos con proveedores.
- 17.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.
- 18.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

Artículo 43. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- b) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
 - Despido.

Artículo 44. Prescripción.

Según su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves:10 días.
- Faltas graves: 20 días.
- Faltas muy graves: 60 días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 45. Procedimiento Sancionador.

La Dirección de la empresa podrá sancionar disciplinariamente a sus trabajadores, observando en todo caso las disposiciones en vigor.

De las sanciones que la empresa pueda imponer se dará traslado por escrito al interesado, siendo necesario indicar que en la misma se debe hacer constar la fecha y los hechos que la motivan, teniendo éste a su vez derecho a ser oído, previamente a la imposición de la sanción en las faltas graves y muy graves.

Copia de dicha comunicación, en el caso de las graves o muy graves, se dará conocimiento por escrito, por cualquier medio, incluido los electrónicos, a los representantes legales de los trabajadores/as en el plazo de 5 días.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.
DERECHO SUPLETORIO.

Para lo no regulado en el presente Convenio Colectivo será de aplicación el Convenio Colectivo de Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias

ANEXO I.

Se establecen las siguientes categorías profesionales englobadas dentro de los distintos grupos profesionales:

GRUPOS PROFESIONALES		CATEGORIAS PROFESIONALES	(1)
A) DIRECTIVOS		DIRECTOR/GERENTE	1
		DIRECTIVOS AREA	1
B) MANDOS INTERMEDIOS		COORDINADORES DE AREA	1
		RESPONSABLES DE AREA	2
C) ADMINISTRATIVOS		JEFE/A DE AREA	3/4
		TECNICO COMERCIAL	3/4
		OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	5
		OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	5
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7
D) EXPLOTACION	D.1 SUBGRUPO ADMISION	ENCARGADO/A	3
		TÉCNICO LABORATORIO 1ª	5
		TÉCNICO LABORATORIO 2ª	5
		AUXILIAR LABORATORIO	7
	D.2 SUBGRUPO INGENIERIA	ENCARGADO/A	3/4
		OFICIAL PRIMERA	8
		OFICIAL SEGUNDA	8
		MECÁNICO	8
		PEÓN	10
	D.3 SUBGRUPO MANT-ESTRUCTURAS	ENCARGADO/A	3/4
		OFICIAL PRIMERA	8
		OFICIAL SEGUNDA	8
		MAQUINISTA	8
		CONDUCTOR	8
		PEON	10
	D.4 SUBGRUPO PRODUCCION	ENCARGADO/A GENERAL	3/4
ENCARGADO/A		3/4	
ENCARGADO AREA		4	
OFICIAL PRIMERA		8	
OFICIAL SEGUNDA		8	
CONDUCTOR		8	
CONDUCTOR LOGISTICA		8	
MAQUINISTA		8	
CARRETIILLERO		8	
PEON		10	
E) SUBALTERNO	LIMPIADOR/A	6	
	GUARDA	6	

(1) GRUPO COTIZACION

La definición de las distintas categorías profesionales es la siguiente:

A) GRUPO PROFESIONAL DIRECTIVOS

- DIRECTOR/GERENTE: es el empleado que en la empresa tiene la capacidad de planificar, proponer, aprobar, dirigir, coordinar y controlar las actividades administrativas, comerciales, operativas y financieras de la Empresa, así como resolver los asuntos que requieran su intervención de acuerdo con las facultades delegadas por el empresario individual o el consejo de administración.
- DIRECTIVO/A AREA: es el empleado/a encargado de establecer la estrategia del Dpto. o Área asignada, desde la perspectiva de desarrollo global de la misma, con la responsabilidad de definir los medios a utilizar para alcanzar los objetivos fijados por la Dirección. Supervisa que el equipo a su cargo ponga en práctica la política y estrategia definida.

B) GRUPO PROFESIONAL DE MANDOS INTERMEDIOS

- COORDINADOR/A DE ÁREA O DEPARTAMENTO: es aquel empleado/a que estando en posesión de la titulación requerida para el cargo, realiza funciones de responsabilidad y con autonomía, dentro de su área, reportando al Director del Departamento y teniendo o no personal a su cargo.
- RESPONSABLES DE ÁREA: es aquel empleado/a que estando en posesión de formación cualificada de nivel universitario, realiza las funciones de carácter técnico para las que expresamente lo faculte dicha formación y que requieren los conocimientos y destrezas necesarias para el desarrollo de su trabajo, reportando al Director del Departamento y teniendo o no personal a su cargo.

C) GRUPO PROFESIONAL DE ADMINISTRATIVOS

- JEFE/A DE ÁREA: es el empleado/a que estando en posesión de la cualificación necesaria o experiencia requerida, se le atribuye una responsabilidad determinada a su cargo dentro del Departamento al que pertenece. Reporta al Coordinador del Dpto o en su defecto al Director del mismo.

• TÉCNICO COMERCIAL: es el empleado/a que realiza las funciones de promoción, venta y distribución de los servicios de la Empresa, siguiendo las directrices de la Dirección Comercial y manteniendo e incrementando la cartera de clientes. Se encarga de todo el ciclo de venta del servicio, desde detectar la necesidad y tener un primer contacto con el cliente hasta cerrar la venta. Su ámbito de actuación se encuentra dentro del territorio nacional, realizando las rutas y desplazamientos necesarios para el desarrollo de sus funciones.

• OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO: es el empleado/a que realiza trabajos administrativos de gran complejidad y asume la responsabilidad de la tareas a su cargo ante su superior inmediato.

• OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO: es el empleado/a que bajo la subordinación a otras categorías superiores y con los conocimientos necesarios, desarrolla funciones administrativas, pero sin el nivel de responsabilidad exigido para el oficial de 1ª.

• AUXILIAR ADMINISTRATIVO: es el empleado/a, sin iniciativa especial, que realiza operaciones auxiliares de administración dentro de la empresa. Asimismo se encuadran dentro de este nivel, las personas cuya actividad sea la de atender las comunicaciones de la empresa, presten la atención al público en recepción, así como otros servicios análogos.

D) GRUPO PROFESIONAL DE EXPLOTACIÓN

D.1 SUBGRUPO ADMISIÓN

• ENCARGADO/A LABORATORIO: es el empleado/a que estando en posesión de la formación requerida y con la experiencia necesarias, y siguiendo las directrices del Director del Dpto. organiza y supervisa las tareas y actividades encuadradas dentro de su área de responsabilidad, supervisando a los técnicos de admisión que realizan las actividades propias su cometido.

• TÉCNICO/A LABORATORIO 1ª: es el empleado/a que estando en posesión de la formación requerida y con la experiencia necesarias, realiza cualquier tipo de trabajo para el que le capacite su formación y que se le encomiende, con la perfección y destreza requerida.

• TÉCNICO/A LABORATORIO 2ª: es el empleado/a que bajo la subordinación a otras categorías superiores y con los conocimientos necesarios, desarrolla funciones técnicas dentro del Dpto. pero sin el nivel de responsabilidad exigido para el técnico de laboratorio de 1ª.

• AUXILIAR LABORATORIO: es el empleado/a que estando en posesión de la formación requerida, dentro de su propia especialidad y bajo la supervisión y orden de los niveles profesionales superiores, desarrolla tareas auxiliares dentro del Departamento.

D.2 SUBGRUPO INGENIERIA

• ENCARGADO/A: es el empleado/a que estando en posesión de la formación requerida y con la experiencia necesaria, y siguiendo las directrices del Director y/o del mando intermedio del Dpto. organiza y supervisa las tareas y actividades encuadradas dentro de su área de responsabilidad o sección, supervisando a los operarios que realizan las actividades propias su cometido.

• OFICIAL 1ª INGENIERÍA: operarios/as que ejecutan trabajos cualificados de su especialidad o área, que exijan una habilidad y conocimiento profesional específico de la materia, adquirida por una larga práctica o por el aprendizaje metódico. Realizará las funciones propias de su especialidad con iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a su cargo a peones o especialista, reportando al encargado de su sección.

• OFICIAL 2ª INGENIERÍA: operarios/as que ejecutan trabajos de su especialidad o área bajo la subordinación a otras categorías superiores, con los conocimientos necesarios pero sin el nivel de responsabilidad y conocimiento específico exigido al oficial de 1ª.

• MECÁNICO: operarios/as capacitados para ejercer las funciones de un/a trabajador/a especialista y además realizar las tareas específicas de mantenimiento y reparación de la maquinaria móvil o fija.

• PEÓN: trabajador/a mayor de dieciocho años, que ejecuta labores consistentes, exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico, sin otra condición que la de prestar la debida atención y la voluntad de llevar a cabo aquello que le sea ordenado.

D.3 SUBGRUPO MANTENIMIENTO-ESTRUCTURAS

• ENCARGADO/A: es el empleado/a que estando en posesión de la formación requerida y con la experiencia necesarias, y siguiendo las directrices del Director y/o del mando intermedio del Dpto. organiza y supervisa las tareas y actividades encuadradas dentro de su área de responsabilidad (sección), supervisando a los operarios que realizan las actividades propias su cometido

• OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO: operarios/as que ejecutan trabajos cualificados de su especialidad que exijan una habilidad y conocimiento profesional específico de la materia, adquirida por una larga práctica o por el aprendizaje metódico. Realizará las funciones propias de su especialidad con iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a su cargo a peones o especialista.

• OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO: operarios/as que ejecutan trabajos de su especialidad o área bajo la subordinación a otras categorías superiores, con los conocimientos necesarios pero sin el nivel de responsabilidad y conocimiento específico exigido al oficial de 1ª.

• MAQUINISTA MANTENIMIENTO: operarios/as que manejan y controlan maquinaria fija y móvil, atendiendo a su adecuado mantenimiento y conservación. Tiene la capacidad y los conocimientos de la materia suficientes para realiza trabajos específicos de su oficio, con responsabilidad directa de su ejecución. Pueden desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

• CONDUCTOR MANTENIMIENTO: operarios/as que estando en posesión del carnet tipo C, realizan las tareas de movimientos de tierra y residuos y su transporte dentro de las instalaciones de la empresa, atendiendo al adecuado mantenimiento y conservación del vehículo. Pueden desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

• PEÓN: trabajador/a mayor de dieciocho años, que ejecuta labores consistentes, exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico, sin otra condición que la de prestar la debida atención y la voluntad de llevar a cabo aquello que le sea ordenado.

D.4 SUBGRUPO PRODUCCIÓN

• ENCARGADO/A GENERAL: es el trabajador/a que en las empresas que por su volumen así lo requiera y con otros encargados a sus órdenes, realiza funciones de responsabilidad y con autonomía, dentro de su área, reportando al Director de Departamento.

• ENCARGADO: es el trabajador/a que bajo las órdenes directas del encargado/a general y/o director /a del Dpto. se le atribuye una responsabilidad determinada actuando al frente de varias secciones o áreas del Departamento.

• ENCARGADO DE ÁREA: es el trabajador/a que bajo las órdenes directas del encargado/a general y/o director del Dpto. se le atribuye una responsabilidad determinada actuando al frente de UNA sección o área del Departamento.

• OFICIAL 1ª PRODUCCIÓN: operarios/as que ejecutan trabajos cualificados de su especialidad que exijan una habilidad y conocimiento profesional específico de la materia, adquirida por una larga práctica o por el aprendizaje metódico. Realizará las funciones propias de su especialidad con iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a su cargo a peones o especialista.

• OFICIAL 2ª PRODUCCIÓN: operarios/as que ejecutan trabajos de su especialidad o área bajo la subordinación a otras categorías superiores, con los conocimientos necesarios pero sin el nivel de responsabilidad y conocimiento específico exigido al oficial de 1ª.

• CONDUCTOR PRODUCCION: operarios/as que estando en posesión del carnet tipo C, realizan las tareas de movimientos de tierra y residuos y su transporte dentro de las instalaciones de la empresa, atendiendo al adecuado mantenimiento y conservación del vehículo. Pueden desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

• MAQUINISTA PRODUCCION: operarios/as que manejan y controlan maquinaria fija y móvil, atendiendo a su adecuado mantenimiento y conservación. Tiene la capacidad y los conocimientos de la materia suficientes para realiza trabajos específicos de su oficio, con responsabilidad directa de su ejecución. Pueden desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

• CARRETIILLERO PRODUCCION: operarios/as que manejan y controlan carretillas elevadoras y equipos similares, atendiendo a su adecuado mantenimiento y conservación. Tiene la capacidad y los conocimientos de la materia suficientes para realiza trabajos específicos de su oficio, con responsabilidad directa de su ejecución. Pueden desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

• PEÓN: trabajador/a mayor de dieciocho años, que ejecuta labores consistentes, exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico, sin otra condición que la de prestar la debida atención y la voluntad de llevar a cabo aquello que le sea ordenado.

• CONDUCTOR LOGISTICA: operarios/as que estando en posesión del carnet tipo C, y la formación adicional requerida para el desempeño de sus funciones, realizan las tareas de transporte de residuos y mercancías fuera de las instalaciones de la empresa, siendo responsables del vehículo y de la carga, así como del correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento de la misma. Tienen la capacidad y los conocimientos de la materia suficientes para realiza trabajos específicos de su oficio, con responsabilidad directa de su ejecución. Pueden desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

E) GRUPO PROFESIONAL PERSONAL SUBALTERNO

• LIMPIADOR/A: operario/a que aplica su actividad al limpiado de zonas de oficina y/o zonas de planta y otras tareas análogas.

• GUARDA: Es el trabajador/a que de acuerdo con las órdenes de la Empresa, puede realizar las funciones de información y/o control en los accesos de las instalaciones de la Empresa; Cuidado y custodia de la llaves, la apertura y cierres de puertas; Ayuda en el acceso de personas o vehículos.

ANEXO II. TABLA SALARIAL 2019				
GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORIAS PROFESIONALES	(1)	(2)	
A) DIRECTIVOS	DIRECTOR/GERENTE	1	1.312,13	
	DIRECTIVOS AREA	1	1.312,13	
B) MANDOS INTERMEDIOS	COORDINADORES DE AREA	1	1.312,13	
	RESPONSABLES DE AREA	2	1.283,02	
C) ADMINISTRATIVOS	JEFE/A DE AREA	3/4	1.122,66	
	TECNICO COMERCIAL	3/4	1.122,66	
	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	5	963,70	
	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	5	890,32	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7	826,69	
D) EXPLOTACION	D.1 SUBGRUPO ADMISION	ENCARGADO/A	3	1.122,66
		TÉCNICO LABORATORIO 1ª	5	909,36
		TÉCNICO LABORATORIO 2ª	5	868,03
	D.2 SUBGRUPO INGENIERIA	AUXILIAR LABORATORIO	7	826,70
		ENCARGADO/A	3/4	1.021,80
		OFICIAL PRIMERA	8	909,36
		OFICIAL SEGUNDA	8	868,03
		MECÁNICO	8	909,36
	D.3 SUBGRUPO MANT-ESTRUCTURAS	PEÓN	10	826,70
		ENCARGADO/A	3/4	1.021,80
		OFICIAL PRIMERA	8	909,36
		OFICIAL SEGUNDA	8	868,03
		MAQUINISTA	8	909,36
		CONDUCTOR	8	963,72
	D.4 SUBGRUPO PRODUCCION	PEON	10	826,70
ENCARGADO/A GENERAL		3/4	1.122,66	
ENCARGADO/A		3/4	1.021,80	
ENCARGADO AREA		4	1.021,80	
OFICIAL PRIMERA		8	909,36	
OFICIAL SEGUNDA		8	868,03	
CONDUCTOR		8	963,72	
CONDUCTOR LOGISTICA		8	963,72	
MAQUINISTA		8	909,36	
E) SUBALTERNO	CARRETIILLERO	8	909,36	
	PEON	10	826,70	
	LIMPIADOR/A	6	826,70	
	GUARDA	6	850,62	

(1) GRUPO COTIZACION (2) SALARIO BASE 2019

ANEXO III.						
1.- COMPLEMENTOS DE NIVEL						
GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORIAS PROFESIONALES	COMPL NIVEL 1	COMPL NIVEL 2	COMPL NIVEL 3	COMPL NIVEL 4	
A) DIRECTIVOS	DIRECTOR/GERENTE	---	---	---	---	---
	DIRECTIVOS AREA	---	---	---	---	---
B) MANDOS INTERMEDIOS	COORDINADORES DE AREA	300	400	500	---	---
	RESPONSABLES DE AREA	300	400	500	---	---
C) ADMINISTRATIVOS	JEFE/A DE AREA	100	200	300	---	---
	TECNICO COMERCIAL	100	200	300	---	---
	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	100	200	300	---	---
	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	100	200	300	---	---
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	100	150	200	---	---
D) EXPLOTACION	D.1 SUBGRUPO ADMISION	ENCARGADO/A	300	400	500	---
		TÉCNICO LABORATORIO 1ª	100	200	300	---
		TÉCNICO LABORATORIO 2ª	100	200	300	---
		AUXILIAR LABORATORIO	100	150	200	---
	D.2 SUBGRUPO INGENIERIA	ENCARGADO/A	300	400	500	---
		OFICIAL PRIMERA	100	200	300	---
		OFICIAL SEGUNDA	100	200	300	---
		MECÁNICO	100	200	300	---
		PEÓN	100	125	150	200

GRUPOS PROFESIONALES		CATEGORIAS PROFESIONALES	COMPL NIVEL 1	COMPL NIVEL 2	COMPL NIVEL 3	COMPL NIVEL 4
D) EXPLOTACION	D.3 SUBGRUPO MANT- ESTRUCTURAS	ENCARGADO/A	300	400	500	----
		OFICIAL PRIMERA	100	125	150	200
		OFICIAL SEGUNDA	100	125	150	200
		MAQUINISTA	100	125	150	200
		CONDUCTOR	100	150	200	250
		PEON	100	125	150	200
	D.4 SUBGRUPO PRODUCCION	ENCARGADO/A GENERAL	300	400	500	----
		ENCARGADO/A	300	400	500	----
		ENCARGADO AREA	300	400	500	----
		OFICIAL PRIMERA	100	125	150	200
		OFICIAL SEGUNDA	100	125	150	200
		CONDUCTOR	100	150	200	250
		CONDUCTOR LOGISTICA	100	150	200	250
		MAQUINISTA	100	125	150	200
E) SUBALTERNO	LIMPIADOR/A	100	125	150	200	
	GUARDA	100	125	150	200	

2.- PLUS DISPONIBILIDAD		
DISPONIBILIDAD	DISPONIBILIDAD	DISPONIBILIDAD
NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
100	200	300

3.- PLUS VISITAS		
VISITAS	VISITAS	VISITAS
NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
100	200	300

En Jerez de la Frontera a 30 de Abril de 2019. Firmas.

Nº 2.459

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

CONVENIO O ACUERDO: HOTELES ARRENDADOS,S.L.

Expediente: 11/01/0188/2019

Fecha: 08/01/2020

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JUAN MOSCOSO JIMENEZ

Código 11000992011987.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa HOTELES ARRENDADOS S.L., presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 21-11-2019, subsanado finalmente el 26-12-2019, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 7-11-2019, 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 3 de enero de 2020. Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ

ASISTENTES D. Juan Carlos Fraga Roldán, D^a. Fca. Fdez. Caballero, D. José M^a García de Quirós, D. Isidro Miguélez Méndez.

En El Puerto de Santa María, siendo las doce horas del día 19 de Diciembre de dos mil diecinueve se reúnen las personas relacionadas al margen, el primero en representación de la Entidad HOTELES ARRENDADOS, S. L. y los tres restantes como Delegados de Personal de la misma.

Las partes convienen, en caso de concurrencia de las causas establecidas en el artículo 82.3 del TRLET, proceder a la no aplicación de las condiciones reguladas en los capítulos IV, VI y VII, para lo cual deberá de existir acuerdo entre las partes.

En este caso y con carácter previo las partes procederán de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del TRLET a la apertura del meritado periodo de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En caso de que sometida la eventual discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLET, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del TRLET.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes acuerdan someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma.

Y para que conste lo firman los intervinientes en el lugar y fecha al principio indicados.

CONVENIO COLECTIVO DEL HOTEL PUERTOBAHÍA
DE LA EMPRESA HOTELES ARRENDADOS, S. L.

ARTÍCULO PRIMERO.-

Ámbito de Aplicación: El presente convenio es de aplicación a los/las trabajadores/as de la empresa HOTELES ARRENDADOS, S. L., adscritos al Centro de trabajo HOTEL PUERTOBAHÍA sito en El Puerto de Santa María (Cádiz), quedando fuera de sus preceptos el personal que desempeñe funciones de Alta Dirección y especial responsabilidad.

ARTÍCULO SEGUNDO.-

Vigencia: El presente convenio, que tendrá una duración de un año, entrará en vigor el día de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de Enero de 2.019.

Consecuentemente con lo anterior, la vigencia del presente convenio se extenderá desde el día 1 de Enero de 2.019 hasta el 31 de Diciembre de 2.019. A partir de la fecha de finalización antes indicada, se prorrogará anualmente si no fuera denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de anticipación a su vencimiento.

ARTÍCULO TERCERO.-

Garantías Personales: Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio representan una mejora global de las condiciones pactadas en el mismo, quedando fijados los distintos importes retributivos en las cuantías y con el alcance que se reflejan en los siguientes artículos.

Las retribuciones y condiciones pactadas, se considerarán en su conjunto y en cómputo anual. De esta forma y con este sentido se realizará la comparación con cualquier otro texto.

Este convenio se verá automáticamente afectado por aquellas disposiciones administrativas con rango de ley que le puedan afectar.

Con el mismo alcance global, se respetarán las condiciones más beneficiosas, de las que cualquier trabajador/a pudiera estar disfrutando.

ARTÍCULO CUARTO.-

Salario: Todos los trabajadores/as de la empresa, percibirán un salario convenio adecuado a su categoría profesional, y de acuerdo con la tabla salarial que se aprueba, y que se transcribe en Anexo I, que queda unida y formará parte integrante del presente Convenio, y unos complementos asimismo de acuerdo con los importes que se fijan en los diferentes artículos siguientes, mejora que, en conjunto, representa una subida global del 1,60% entre los diferentes conceptos retributivos, sobre los existentes en el Convenio anterior, excepto el complemento de antigüedad que no experimentará modificación alguna, manteniéndose en la redacción anterior.

La empresa descontará los Seguros Sociales que correspondan al trabajador/a, la retención del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, así como cualquier otra carga que grave las retribuciones del trabajo.

ARTÍCULO QUINTO.-

Pagos Extraordinarios: El personal afectado por este Convenio, disfrutará de tres Pagos Extraordinarios de treinta días de salario convenio más antigüedad, que se harán efectivas en los meses de Julio, Octubre y Diciembre, y que serán abonadas los días 15 de cada uno de los meses citados, respectivamente.

Asimismo, el personal de la empresa percibirá, dentro del período de vigencia del presente convenio, una Paga de Primavera anual, que se devengará el 31 de Diciembre, y se hará efectiva antes del 20 de Abril siguiente, consistente en el importe de 30 días de salario base de convenio, según el que les corresponde y del que vienen disfrutando mensualmente.

El personal que no permanezca en alta el año completo percibirá las pagas en proporción al tiempo trabajado.

ARTÍCULO SEXTO.-

Plus de distancia: La Empresa abonará a cada trabajador/a los importes siguientes y en los supuestos que se mencionan:

a) Los trabajadores/as con turno partido y domicilio en El Puerto de Santa María, percibirán en concepto de plus de distancia, la cantidad de 3,58 euros, por día de trabajo efectivo. b) Los trabajadores/as con turno continuado, domiciliados en El Puerto de Santa María, percibirán la cantidad de 2,18 euros diarias en el mismo concepto y condición que el apartado anterior.

ARTÍCULO SÉPTIMO.-

Manutención y Alojamiento: Se establece un plus de manutención cifrado en la cantidad de 29,44 euros mensuales por trabajador/a.

La Empresa no facilita alojamiento.

ARTÍCULO OCTAVO.-

Vestuario: La Empresa vendrá obligada a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus trabajadores/as o, en su defecto, a compensar la falta de entrega mediante el abono de la siguiente cantidad de igual cuantía para todo el personal que utiliza uniforme en el desarrollo de su trabajo: 22,31 euros mensuales.

Para el personal de Recepción y Restaurante, Cafetería y Bares, será de su elección el percibir la mencionada cantidad o uniformarse por su cuenta de acuerdo con lo establecido con la Dirección de la Empresa.

Para los trabajadores/as de Pisos, Lencería y Limpieza, la empresa establece una subvención de 2,67 euros mensuales, para la adquisición del calzado adecuado, que será designado por la empresa e igual su diseño para todos los trabajadores/as.

El personal de Pisos, Lencería y Office recibirá el uniforme y la rebeca.

El trabajador vendrá obligado a devolver el uniforme en el momento de la finalización del contrato.

ARTÍCULO NOVENO.-

Vacaciones: El período de vacaciones tendrá una duración de treinta días naturales, y su fecha de disfrute se determinará de mutuo acuerdo entre la Empresa y los/las trabajadores/as, de conformidad con la planificación anual que se establezca, teniendo en cuenta que la fecha exacta del periodo, necesariamente deberá coincidir, si la empresa adoptara esta opción, con las fechas de cierre temporal del Hotel, actualmente coincidente con el mes de Enero, y no podrá ser sustituible por compensación económica.

Los/as trabajadores/as podrán anticipar, a cuenta de las vacaciones anuales, de forma excepcional, el disfrute de hasta 4 días de vacaciones, en la fecha que a su derecho convenga, que la empresa concederá de forma automática siempre que las necesidades del trabajo lo permitan.

Aparte de los días vacacionales anticipados a que se refiere el párrafo anterior, cualquier petición de día vacacional parcial, deberá ser, en primer lugar a cuenta de los días festivos pendientes.

ARTÍCULO DÉCIMO.-

Días festivos: Las fiestas incluidas en el calendario laboral en las que el trabajador/a preste servicio, podrán compensarse del modo siguiente:

a) Adicionándose a las vacaciones anuales, agregando tantos días como Festivos no descansados.

b) Abonándose con un recargo del 160%, a petición del interesado.

No obstante lo anterior, se conviene que, durante la vigencia del presente Convenio la opción precitada, se concierte de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, y en caso de desacuerdo el trabajador/a tendrá el derecho de optar por el disfrute, y si deseara el cobro, solamente podrá cobrar la mitad de los festivos cuestionados, disfrutando la otra mitad, haciéndose constar que los días de disfrute se determinarán en función de las necesidades del trabajo.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO.-

Premio Semestral de Asistencia anti absentismo: Los trabajadores/as que durante cada semestre natural no faltasen al trabajo más de dos días, sin importar cual fuere la causa de la inasistencia, percibirán un premio especial de 257,09 euros, que se devengará una vez finalizada la jornada del último día natural de cada semestre, y que se hará efectivo en el recibo de salarios de dicho mes o, en todo caso, en el mes inmediatamente siguiente.

El personal que no permanezca en alta el año completo percibirá, en su caso, el premio anterior, en proporción al tiempo trabajado.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO.-

Plus de Herramientas: Se abonará a cada trabajador/a que utilice herramientas propias en su cometido habitual, por su desgaste, la cantidad de 13,76 euros mensuales.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO.-

Salario en situación de Incapacidad Temporal: Los trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal tanto por enfermedad común como profesional, o por accidente, percibirán, durante el período que dicha situación dure, el salario íntegro que le corresponda, según la tabla salarial que figura como Anexo de este Convenio, más la antigüedad.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO.-

Retén de Mantenimiento de Servicios: Para el improbable supuesto de huelga, el comité de empresa se compromete a designar un retén durante la misma, para que garantice el funcionamiento de los servicios, de la siguiente forma:

MANTENIMIENTO

2 personas (1 en turno de mañana y 1 en turno de tarde)

RECEPCION

3 personas (una en cada turno)

TELEFONOS

3 personas (una en cada turno)

VIGILANCIA DE NOCHE

1 persona

CONSERVACION DE ALIMENTOS

1 persona

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO.-

Antigüedad: Se abonará un complemento de antigüedad, sobre una base de 455,00 euros para todas las categorías, y en función de la escala de años y porcentajes que se especifica a continuación, y que será aplicable de forma automática, para todo el personal de la Empresa:

A los 6 años de antigüedad se percibiráun 5% de la base.

A los 10 añosun 10% de la base.

A los 15 añosun 15% de la base.

A los 20 añosun 20% de la base.

A los 25 añosun 25% de la base.

Tanto la base como la escala anteriores se aplicarán de forma automática en las fechas indicadas, siendo de aplicación con carácter general para todos los/las trabajadores/as, incluso para aquellos con tramos en curso de adquisición, a cuyas respectivas consecuciones se aplicarán las nuevas, base y escala de porcentajes antes indicadas.

En todo caso, y como garantía personal, se respetarán las cantidades superiores que viniese cobrando cada trabajador/a con anterioridad a la fecha de efectividad del presente Convenio.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO.-

Licencias con sueldo: Se establecen las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio: 15 días

b) Por nacimiento de hijo: 4 días

c) Por enfermedad grave o muerte del cónyuge, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días, ó 4 cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, a más de 200 kilómetros de la localidad de El Puerto de Santa María.

En caso de enfermedad grave con hospitalización, de algún familiar de los que se mencionan en el párrafo anterior, el trabajador/a podrá solicitar a cuenta de sus vacaciones y con el fin de unirlos a la licencia que se indica a estos efectos, un periodo 7 ó 14 días, según sus necesidades, y sin que tales plazos puedan ser distintos a los indicados, bajo concepto alguno, disfrutando el resto de vacaciones en las fechas que tenga concertada con la empresa.

d) Por matrimonio de un hijo o hermano del trabajador/a y que preste sus servicios ininterrumpidos por más de seis meses, 1 día ó 2 días para el caso de que la ceremonia tuviera lugar en un punto situado a más de 200 kilómetros de El Puerto de Santa María.

No será en ningún caso de aplicación en el supuesto de que la mencionada ceremonia tenga lugar el mismo día de descanso del trabajador/a o durante sus días de vacaciones.

e) Por traslado de domicilio habitual: 2 días.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Las anteriores licencias, en los casos que procedan, se entenderán aplicables a las parejas de hecho que se encuentren debidamente inscritas y legalizadas.

ARTÍCULO DÉCIMO SEPTIMO.-

Premio de Natalidad: Se establece un premio de natalidad consistente en la percepción de 107,09 euros por el nacimiento de cada hijo. Este premio será para aquellos/as trabajadores/as fijos en plantilla.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO.-

Premio de Jubilación: Se establece un premio de jubilación que percibirán aquellos/as trabajadores/as que soliciten la baja en la Empresa por haber cumplido los 65 años de edad, por importe de dos mensualidades de salario de Convenio, de acuerdo con la Tabla Salarial Anexa. Para percibir dicha cantidad el /la trabajador/a afectado/a deberá tener una antigüedad mínima en la Empresa de 20 años y solicitar la jubilación y el cese, en el mismo mes en el que cumpla los 65 años.

El trabajador que reuniendo las mismas circunstancias de antigüedad del párrafo anterior, pretendiere jubilarse en el mes que cumpla 64 años percibirá tres pagas y si lo hiciera el cumplir los 63 años percibirá 4 pagas, en ambos casos de acuerdo con la tabla salarial anexa.

El presente premio de jubilación no será de aplicación en los casos de jubilación parcial ni en los de jubilación especial a los 64 años.

ARTÍCULO DECIMO NOVENO.-

Jornada de Trabajo: La jornada será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, que se computará de forma que, tanto al principio como al final de la jornada, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

Se distribuirá en cinco días de trabajo, en jornada de ocho horas cada uno, y dos de descanso.

La jornada de trabajo se ajustará a los turnos que figuran en el cuadro horario y que se da por válido por las partes, y que en el supuesto de jornada continuada se interrumpirá 15 minutos para bocadillo, y cuya interrupción será considerada tiempo efectivo de trabajo y por lo tanto a cargo de la empresa.

ARTÍCULO VIGÉSIMO.-

Seguro Colectivo: La Empresa se obliga a concertar una póliza de Seguro Colectivo para los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, asumiendo el coste de la prima a satisfacer por el mismo, con las siguientes garantías:

6.780,00 euros para el supuesto de muerte por cualquier causa.

6.780,00 euros para el supuesto de Invalidez Permanente y Total para su profesión habitual e incapacidad Permanente y Absoluta para todo trabajo.

13.560,00 euros para el supuesto de muerte por accidente, y
20.340,00 euros para el supuesto de muerte por accidente de circulación.

La Empresa sólo vendrá obligada al pago del Seguro en el supuesto de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador/a en la póliza.

Para el caso de que por la Compañía Aseguradora con la que se concierte el Seguro se excluyera algún trabajador/a, por no reunir las circunstancias habilitadas para poder ser incluido en la póliza, quedará excluido automáticamente del mismo y se concretará por la Comisión Paritaria la posible solución del problema, y sin que tengan derecho a compensación alguna por tal circunstancia.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO.-

Comisión paritaria: Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje y aplicación del presente Convenio, compuesta por seis miembros, tres en representación de la Empresa y otros tres en representación de los trabajadores/as, que tendrán la condición de miembros del Comité de empresa, y que se constituirá dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Convenio.

A la Comisión se someterán todas las cuestiones que afecten a los intereses generales de las partes en relación con el contenido del presente Convenio, siendo la que interpretará y vigilará el cumplimiento, en primer lugar, de todas las normas del mismo, propiciando los mecanismos necesarios para una mejor aplicación y para un más adecuado desarrollo de la actividad laboral de la empresa.

Ejercerá de órgano de conciliación en los supuestos de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio, y en general, entenderá de todas aquellas cuestiones que en el ámbito de su función, las partes deseen someterle.

La Comisión que se reunirá en los locales de la Empresa, lo hará tantas veces como sea necesario, y deberá resolver las cuestiones que se le planteen en el plazo de 10 días, salvo en circunstancias de excepción, en que la propia Comisión, con la debida motivación, acuerde prorrogar el plazo de resolución al doble. En todo caso, y para la toma de acuerdos regirá el sistema de mayoría.

Las decisiones de la Comisión serán vinculantes, y en aquellas cuestiones en que no se alcance acuerdo, las partes quedarán en libertad de replantearlas dentro de los cauces y ante los órganos determinados en la legislación vigente.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO.-

Cláusula de revisión: En el supuesto de que el IPC Nacional desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2.019, excediera del 1,60, todos los conceptos retributivos, excepto la base de antigüedad y las garantías del seguro colectivo del presente convenio se actualizarán, elevándose en la misma cuantía resultante del exceso sobre el citado 1,60%, y durante el mes o meses que durante el citado año se mantenga el indicado exceso sobre el 1,60%.

Las cantidades resultantes de la revisión citada en el párrafo anterior, surtirán efecto a partir del mes siguiente a aquél en que se hubiera producido la requerida subida del IPC, y durante el período del año que proceda se actualizarán mensualmente los distintos conceptos remunerativos, de acuerdo con lo previsto en el párrafo anterior, haciéndose efectivas las diferencias resultantes, si las hubiere, en un solo acto con la nómina del mes de Enero siguiente.

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO.-

Servicios extraordinarios: Tendrán la consideración de Servicios Extraordinarios los prestados de forma ocasional con motivo de bodas, banquetes y cotillones de Navidad.

Dichos servicios se retribuirán a razón de 18,01 euros por cada hora que exceda de la jornada normal, y a razón de 46,83 euros por hora en el caso del cotillón de nochevieja, a cuyo precio se pagarán las primeras 4 horas de exceso abonándose las siguientes a razón de 18,01 euros por hora.

El trabajo prestado por personal contratado específicamente para cualquier ocasión o evento de los indicados, no tendrá la consideración de extraordinario y se retribuirá, según la jornada contratada, de acuerdo con lo previsto con carácter general en el presente Convenio.

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO.-

Nocturnidad: A partir de la firma del presente convenio, todo el personal que se contrate con carácter de nuevo percibirá este complemento a partir de las 00:00 horas.

DISPOSICIONES FINALES.-

Primera. Trabajadores fijos discontinuos. Los/as trabajadores/as que realicen trabajos fijos en la actividad de la Empresa pero de carácter discontinuo, tendrán la consideración de fijos de carácter discontinuo.

Adquirirán la condición de trabajadores/as fijos discontinuos aquellos trabajadores/as eventuales que sean contratados en trabajos de temporada, por un periodo superior a seis meses al año en trabajo de actividad permanente o de al menos tres meses en actividad de temporada, trabajados en dos temporadas consecutivas, o en tres alternas en un período de los cinco años anteriores.

El llamamiento y el régimen laboral aplicable a los trabajadores/as fijos discontinuos se regirán por lo dispuesto en la normativa establecida con carácter general para este tipo de trabajadores/as.

Segunda. Cese voluntario. Plazo de preaviso. El período de preaviso den los ceses voluntarios por los trabajadores se acuerda de la siguiente forma:

a) Quince días para jefes, 2º jefes y personal del departamento comercial.

b) Cuatro días para el resto del personal. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar en la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Tercera. Excedencia. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, con las previsiones y requisitos establecidos por la normativa general, y cuya situación no dará derecho a reserva de puesto de trabajo, dando derecho únicamente al reingreso preferente en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que se produjera en la empresa.

Cuarta. Riesgos laborales. Los representantes de los Trabajadores junto

con la representación de la Empresa, velarán para que se cumplan las disposiciones legales en materia de Seguridad Laboral, así como para potenciar las acciones técnico-preventivas que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en favor de la salud de los Trabajadores/as, así como el especial cumplimiento de la normativa vigente en la materia.

Quinta. Igualdad. Los firmantes, ratificando el pleno reconocimiento de la igualdad formal entre mujeres y hombres, se proponen adoptar las acciones procedentes para que se cumplan las medidas necesarias en materia de igualdad, para conseguir que todas las personas implicadas en la actividad de la empresa, afectados por el presente Convenio, gocen de los derechos del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo, todo ello en consonancia con el contenido de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo objeto básico se fundamenta en que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes; en concreto las acciones son:

a) Utilización de un lenguaje no sexista: Para ello utilizaremos diferentes técnicas del lenguaje que se hacen al referirnos a la mujer con un aspecto más integrador e igualitario.

b) Garantía de la igualdad de oportunidades en la selección y promoción del personal: con el objetivo de evitar la discriminación basada en prejuicios construidos a través de valoraciones negativas de las capacidades de hombres y mujeres para el desarrollo de determinados trabajos u ocupaciones. Garantizaremos la igualdad de oportunidades tanto a la hora de seleccionar al nuevo personal, como a la hora de promocionar al personal ya incorporado.

c) Mantener una buena organización del tiempo: vinculada con la idea anterior, hacemos referencia a aspectos organizativos internos, como el hecho de deber respetar, en la medida de lo posible los horarios de trabajo y, por lo tanto, por ejemplo, las reuniones las convocaremos dentro del horario laboral.

d) Garantía de la igualdad salarial: Recordamos aquí que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en un mismo puesto de trabajo es considerada una grave discriminación y, en consecuencia, constituye una vulneración a los derechos fundamentales de quien la sufre. Es por ello que garantizaremos un sueldo igualitario cuando se tienen las mismas competencias y funciones en el puesto.

e) No discriminación a nivel de jornada laboral: la jornada laboral entre hombre y mujeres no es diferente, por el mero hecho de serlo. En este sentido, de cara a ocupar puestos de trabajo con sistema de jornada parcial, no tendremos en cuenta el sexo de la persona trabajadora y no la atribuiremos directamente a las mujeres, como usualmente se constata.

f) Igualdad en otras condiciones de trabajo: la igualdad de oportunidades en las condiciones de trabajo no sólo tienen que ver con la duración de la jornada laboral, mencionada en el punto anterior, por lo que también garantizaremos la igualdad de trato en el tipo de contrato.

g) Mostrar y fomentar actitudes para la igualdad: Las medidas y políticas de recursos humanos (RRHH) no son diferentes para hombres y mujeres, sino que la dirigimos a ambos por igual. Así, por ejemplo, los permisos, las excedencias, etc. son medidas que plantearemos y asumiremos, y a las que se podrán acoger tanto hombres como mujeres. Las medidas de conciliación orientadas a mejorar la distribución personal del tiempo entre el trabajo y la vida privada las adoptaremos para ser usadas por hombres y mujeres por igual.

Sexta. La Empresa podrá acogerse, a tenor de lo previsto en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, de 15 de Mayo de 2007, y en los supuestos de conversión de contratos temporales en indefinidos, a los incentivos por contratación indefinida que establezca en cada momento la Junta de Andalucía, el Estado o cualquier otra Administración Pública.

Séptima. Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería de 25 de marzo de 2015, y de forma especial a la normativa legal reguladora de las relaciones laborales de general aplicación.

Así lo convienen y en prueba de conformidad, lo firman.

CONVENIO HPB 2019			
ANEXO I: TABLA SALARIAL ARTICULO 4º DEL CONVENIO			
ADMINISTRACIÓN			
Jefe/a de Administración	1.451,63 .-	23.226,08 .-	
Oficial Administrativo	1.275,43 .-	20.406,88 .-	
Controlador/a	1.275,43 .-	20.406,88 .-	
Auxiliar Administrativo	1.145,95 .-	18.335,20 .-	
RECEPCIÓN			
Jefe/a de Recepción	1.416,47 .-	22.663,52 .-	
2º Jefe/a de Recepción	1.345,94 .-	21.535,04 .-	
Recepcionista Conserje	1.275,43 .-	20.406,88 .-	
Recepcionista	1.275,43 .-	20.406,88 .-	
Ayudante/a de Recepción	1.145,95 .-	18.335,20 .-	
Ayudante/a de Conserjería	1.137,99 .-	18.207,84 .-	
Auxiliar de Conserjería	1.114,10 .-	17.825,60 .-	
Telefonista	1.175,05 .-	18.800,80 .-	
Portero/a de Servicios	1.097,86 .-	17.565,76 .-	
Conserje de noche	1.275,43 .-	20.406,88 .-	
Vigilante de noche	1.097,86 .-	17.565,76 .-	
Botones (Mayor de 18 años)	1.097,86 .-	17.565,76 .-	
Botones (menor de 18 años)	787,50 .-	12.600,00 .-	

SERVICIO TECNICO		
Jefe/a de Mantenimiento	1.555,81 .-	24.892,96 .-
Sub Jefe/a de Mantenimiento	1.385,51 .-	22.168,16 .-
Oficial 1ª de Mantenimiento	1.275,43 .-	20.406,88 .-
Oficial 2ª de Mantenimiento	1.191,49 .-	19.063,84 .-
Ayudante/a de Mantenimiento	1.145,95 .-	18.335,20 .-
Peón/a	1.097,86 .-	17.565,76 .-
PISOS, LENCERIA Y LIMPIEZA		
Gobernante/e General	1.451,63 .-	23.226,08 .-
Gobernante/e	1.275,43 .-	20.406,88 .-
Sub Gobernante/e	1.145,95 .-	18.335,20 .-
Jefe/a de Lencería	1.145,95 .-	18.335,20 .-
Lencera/o-Lavandera/o	1.097,86 .-	17.565,76 .-
Camarero/a de pisos	1.097,86 .-	17.565,76 .-
Mozo/a de habitación	1.097,86 .-	17.565,76 .-
Personal de Limpieza	1.097,86 .-	17.565,76 .-
COMEDOR Y CAFETERIA		
Jefe/a de Comedor	1.538,01 .-	24.608,16 .-
2º Jefe/a de Comedor	1.516,23 .-	24.259,68 .-
Camarero/a	1.275,43 .-	20.406,88 .-
Ayudante/a	1.097,86 .-	17.565,76 .-
Primer Barman	1.392,82 .-	22.285,12 .-
Barman	1.275,43 .-	20.406,88 .-
Ayudante/a de Cafetería	1.097,86 .-	17.565,76 .-
ECONOMATO		
Encargado/a de Economato	1.451,63 .-	23.226,08 .-
Ayudante/a de Economato	1.097,86 .-	17.565,76 .-
Conductor/a	1.275,43 .-	20.406,88 .-
COCINA		
Jefe/a de Cocina	1.852,40 .-	29.638,40 .-
2º jefe/a de Cocina	1.635,87 .-	26.173,92 .-
Jefe/a de Partida	1.277,03 .-	20.432,48 .-
Cocinero/a	1.275,43 .-	20.406,88 .-
Ayudante/a de Cocina	1.097,86 .-	17.565,76 .-
Pinche	1.097,86 .-	17.565,76 .-
Cafetero/a	1.163,21 .-	18.611,36 .-
Ayudante/a de Pastelería	1.097,86 .-	17.565,76 .-
Fregador/a	1.097,86 .-	17.565,76 .-

**ANEXO II AL CONVENIO DEL HOTEL PUERTOBAHIA
CON CLASIFICACION DE GRUPOS PROFESIONALES**

Grupo Profesional Nivel 1

Jefe/a de Recepción, Jefe/a de Cocina, Jefe/a de Comedor, Encargado/a de Economato, Jefe/a de Administración, Jefe/a de Mantenimiento, Gobernante/a General.

Grupo Profesional Nivel 2

Oficial Administrativo, Controlador/a, Recepcionista, Recepcionista-Conserje, Subjefe de Mantenimiento, Oficial 1ª de Mantenimiento, Gobernante/a, 2º Jefe/a de Recepción, Jefa de Lencería, 2º Jefe de Comedor, 1º Barman, 2º Jefe de Cocina.

Grupo Profesional Nivel 3

Jefa/e de Partida, Cocinero/a, Camarero/a, Barman, Oficial 2ª de Mantenimiento, Subgobernante/a, Conductor/a.

Grupo Profesional Nivel 4

Ayudante de Recepción, Ayudante de Conserjería, Auxiliar de Conserjería, Camarero/a de pisos, Auxiliar Administrativo, Ayudante de Camarero, Ayudante de Cafetería, Ayudante de Economato, Lencero/a Personal de Limpieza, Telefonista, Conserje de Noche, Ayudante de Mantenimiento, Ayudante de Cocina, Ayudante de Pastelería, Cafetero.

Grupo Profesional Nivel 5

Peón/a, Fregador/a, Pinche, Botones mayor de 18 años, Botones menor de 18 años, Vigilante/a de noche, Portero de Servicios, Mozo de Habitación. **Nº 2.466**

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

**AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS,
HACIENDA Y RECAUDACION**

**SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA
ZONA DE LA SIERRA. OFICINA DE OLVERA**

**ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO
EDICTO**

Dª. María Remedios Márquez Vílchez, Jefe de la Unidad de Recaudación de la Zona de la Sierra, Oficina de Olvera, del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.

HAGO SABER: En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real

Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios de la Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz, titular de las deudas de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario de los siguientes conceptos:

SUMINISTRO DE AGUA DEL MUNICIPIO DE ALGODONALES, 6º BIMESTRE DE 2019

SUMINISTRO DE AGUA DEL MUNICIPIO DE BENAOCÁZ, 4º TRIMESTRE DE 2019

SUMINISTRO DE AGUA DEL MUNICIPIO DE EL BOSQUE, 4º TRIMESTRE DE 2019

SUMINISTRO DE AGUA DEL MUNICIPIO DE EL GASTOR, 4º TRIMESTRE DE 2019

SUMINISTRO DE AGUA DEL MUNICIPIO DE PUERTO SERRANO, 4º TRIMESTRE DE 2019

SUMINISTRO DE AGUA DEL MUNICIPIO DE VILLALUENGA, 4º TRIMESTRE DE 2019

PLAZOS DE INGRESO: del 20 de Enero hasta el 31 de Marzo de 2.020, ambos inclusive.

MODALIDADES DE COBRO: Vía Telemática o a través de las siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio:

CAIXABANK, BBK-CAJASUR, BBVA, BANCO SANTANDER, BANCO SABADELL, CAJA RURAL DEL SUR,

BANCO POPULAR, UNICAJA, CAJAMAR

LUGARES, DÍAS Y HORAS DE INGRESO: El pago de las deudas podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en efectivo en días laborables y en horario de caja de 9:00 a 14:00 horas.

- Mediante dístico/carta de pago.
- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dístico.
- A través de Internet, en la Página Web www.sprygt.es.
- Mediante Plan de Pago Personalizado.

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán personarse en la Unidad de Recaudación de Olvera, oficina de atención al público sita en c / Bellavista, 16, en horario de 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes.

ADVERTENCIA: Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento. En Olvera, a 14 de Enero de 2.020. El Jefe de la Unidad de Recaudación. Firmado: María Remedios Márquez Vílchez

Nº 2.593

**AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS,
HACIENDA Y RECAUDACION**

**SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA
ZONA DE CHIPIONA-TREBUJENA**

**ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO
EDICTO**

D Luis Fernando Márquez Rodríguez, Jefe de la Unidad de Recaudación de la zona Chipiona-Trebujena del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.

HAGO SABER

En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de Trebujena, titular de las deudas de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario de los siguientes conceptos:

CONCEPTOS	PLAZOS DE INGRESO
AGUA Y ALCANTARIL. 4º TRIM. 2019	6 DE FEBRERO AL 13 DE ABRIL
AGUA Y ALCANTARIL. 1ER TRIM. 2020	13 DE MAYO AL 17 DE JULIO
AGUA Y ALCANTARIL, 2º TRIM. 2020	24 DE JULIO AL 25 DE SEPTIEMBRE
AGUA Y ALCANTARIL. 3ER TRIM. 2020	14 DE OCTUBRE AL 23 DE DICIEMBRE
IMPUESTO VEHÍCULO TRACCIÓN M. 2020	1 DE ABRIL AL 8 DE JUNIO
RECOGIDA R. SÓLIDOS 1ER SEM. 2020	13 DE MAYO AL 17 DE JULIO
RECOGIDA R. SÓLIDOS 2º SEM. 2020	9 DE OCTUBRE AL 23 DE DICIEMBRE

MODALIDADES DE COBRO: Vía Telemática o a través de las siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio: CAIXABANK, BBK-CAJASUR, BBVA, BANCO SANTANDER, BANCO SABADELL, CAJA RURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA, CAJAMAR

LUGARES, DÍAS Y HORAS DE INGRESO: El pago de las deudas podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en efectivo en días laborables y en horario de caja, de 9:00 h. a 13:30 h.

- Mediante dístico/carta de pago.
- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dístico.
- A través de Internet, en la Página Web www.sprygt.es.
- Mediante Plan de Pago Personalizado.
- App Móvil DipuPay.

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán personarse en la Unidad de Recaudación de Trebujena, oficina de atención al público sita en c / Veracruz nº 4, en horario de verano de 9:00 a 13:00 horas y en horario de invierno de 9:00 a 13:30 horas, Lunes, Miércoles y Viernes.

ADVERTENCIA: Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento. En Trebujena a 9 de Enero de 2020. El Jefe de la Unidad de Recaudación. Luis Fdo. Márquez Rodríguez. Firmado.

Nº 2.692

**AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS,
HACIENDA Y RECAUDACION
SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA
OFICINA DE TARIFA
ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO
EDICTO**

D./Dña. Rodrigo Cantudo Vázquez, Jefe de la Unidad de Recaudación de Tarifa del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.

HAGO SABER: En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar, titular de las deudas de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario de los siguientes conceptos:

CONCEPTO: TASA DE RECOGIDA DE R.S.U. Y TASA DE TRATAMIENTO DE R.S.U.	PLAZOS DE INGRESO:
4º Trimestre 2019.	Del 24/01/20 hasta el 01/04/20
1º Trimestre 2020.	Del 22/04/20 hasta el 29/06/20
2º Trimestre 2020.	Del 22/07/20 hasta el 01/10/20
3º Trimestre 2020.	Del 14/10/20 hasta el 18/12/20

PERIODOS: 4º Trimestre (2019) y 1º, 2º y 3º (2020).

MODALIDADES DE COBRO: Vía Telemática o a través de las siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio: CAIXABANK, BBK-CAJASUR, BBVA, BANCO SANTANDER, BANCO SABADELL, CAJA RURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA.

LUGARES, DÍAS Y HORAS DE INGRESO: El pago de las deudas podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en efectivo en días laborables y en horario de caja.

- Mediante dístico/carta de pago.
- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dístico.
- A través de Internet, en la Página Web www.sprygt.es.
- Mediante Plan de Pago Personalizado.

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán personarse en la Unidad de Recaudación de Tarifa, oficina de atención al público sita en C/. Sancho IV El Bravo, núm. 17, en horario de 9:00 a 13:30 horas de lunes a viernes.

ADVERTENCIA: Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento. En Tarifa, a 10 de Enero de 2020. El Jefe de la Unidad de Recaudación. Firmado: Rodrigo Cantudo Vázquez.

Nº 2.695

**AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS,
HACIENDA Y RECAUDACION
SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA
OFICINA DE TARIFA
ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO
EDICTO**

D./Dña. Rodrigo Cantudo Vázquez, Jefe de la Unidad de Recaudación de Tarifa del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.

HAGO SABER: En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de Tarifa, titular de las deudas de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario de los siguientes conceptos:

CONCEPTO: 1º.: IMPUESTO SOBRE VEHICULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA (I.V.T.M.), TASA POR ENTRADA Y SALIDA DE VEHÍCULOS (GARAJES) Y VADOS.

2º.: IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES DE NATURALEZA URBANA, RÚSTICA, Y DE CARACTERÍSTICAS ESPECIALES (I.B.I. URBANO, RÚSTICO Y BICES), IMPUESTO DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS (I.A.E.) Y TASA DE CEMENTERIO.

PLAZOS DE INGRESO:

1º.: Del 1 de Abril hasta el 8 de Junio.

2º.: Del 1 de Septiembre hasta el 13 de noviembre.

PERIODOS: Anual (2020)

MODALIDADES DE COBRO: Vía Telemática o a través de las siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio: CAIXABANK, BBK-CAJASUR, BBVA, BANCO SANTANDER, BANCO SABADELL, CAJA RURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA.

LUGARES, DÍAS Y HORAS DE INGRESO: El pago de las deudas podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en efectivo en días laborables y en horario de caja.

- Mediante dístico/carta de pago.
- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dístico.
- A través de Internet, en la Página Web www.sprygt.es.
- Mediante Plan de Pago Personalizado.

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán personarse en la Unidad de Recaudación de Tarifa, oficina de atención al público sita en C/. Sancho IV El Bravo, núm. 17, en horario de 9:00 a 13:30 horas de lunes a viernes.

ADVERTENCIA: Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento. En Tarifa, a 10 de Enero de 2020. El Jefe de la Unidad de Recaudación. Firmado: Rodrigo Cantudo Vázquez.

Nº 2.699

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL

EDICTO

D^a. M^a ELENA AMAYA LEÓN, ALCALDESA-PRESIDENTA DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL,

HACE SABER: Que habiéndose aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 9 de enero de 2020, el expediente de modificación presupuestaria núm. 1/2020 de Crédito Extraordinario del Presupuesto Municipal vigente, y en virtud de lo establecido en el art. 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y el art. 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo Primero del Título Sexto de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se procede a la exposición pública del expediente, por un plazo de 15 días hábiles desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno, estando el expediente a su disposición durante dicho periodo en la Intervención Municipal.

Puerto Real, 10 de enero de 2020. LA ALCALDESA. M^a Elena Amaya León. Firmado.

Nº 2.616

AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION

ANUNCIO BOP CADIZ

Con fecha 13 de Enero de 2020, se ha dictado Decreto nº 62/20 del siguiente tenor literal:

“””” Estando previsto para el próximo miércoles día 15 de Enero de 2020, a las 10:00 horas, en la Sala de Juntas de Alcaldía, la celebración de la sesión extraordinaria de la Comisión Informativa de Promoción Sociocultural, Juventud y Deportes; en uso de las atribuciones que me confiere el artículo 21.3 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, RESUELVO:

Primero.- Delegar en el Teniente de Alcalde del Excmo. Ayuntamiento, Don Helenio Lucas Fernández Parrado, la Presidencia de la Comisión Informativa de Promoción Sociocultural, Juventud y Deportes, para la citada sesión extraordinaria.

Segundo.- Notificar esta resolución al interesado..

Tercero.- Ordenar la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cuarto.- Del presente decreto deberá darse cuenta al Pleno de la Corporación en la primera sesión ordinaria que se celebre, en cumplimiento del art.42 del RD 2568/1986, de 28 de noviembre, que aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.””””

En La Línea de la Concepción, 15 de Enero de 2020. EL ALCALDE, Fdo: José Juan Franco Rodríguez.

Nº 2.819

AYUNTAMIENTO DE SAN JOSE DEL VALLE

ANUNCIO

Aprobado inicialmente por el Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria de fecha 20/12/19 el Presupuesto General, las Bases de Ejecución y la Plantilla de personal para el ejercicio económico 2020 y demás anexos y documentación a la que se refiere el artículo 168 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo y 126 del Real Decreto Legislativo 781/86 de 18 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días a contar desde su publicación en el BOP, a los efectos de que los interesados regulados en el artículo 170.1 puedan examinarlo y presentar las alegaciones y reclamaciones que estimen

oportunas. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

De conformidad con el acuerdo adoptado, el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no se presentan reclamaciones. Lo que se hace público, para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y 20 del Real Decreto 500/1990.

En San José del Valle, a 14 de enero de 2020. EL ALCALDE-PRESIDENTE
Fdo: Antonio González Carretero.

Nº 2.828

AYUNTAMIENTO DE SAN JOSE DEL VALLE ANUNCIO

En fecha 20.12.19 el Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria al punto segundo del orden del día adoptó acuerdo de aprobación inicial de la modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por prestación del servicio de abastecimiento de agua y alcantarillado para el ejercicio 2020.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por plazo de 30 días a contar desde el día siguiente de la publicación de este anuncio en el BOP, y en el tablón de anuncios, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar cuantas reclamaciones estimen oportunas. Si transcurrido dicho plazo que no se presenta ninguna reclamación, el acuerdo provisional se elevará a definitivo de forma automática.

En San José Del Valle a 15 de Enero del 2019. El Alcalde-Presidente, Fdo.:
Antonio González Carretero

Nº 2.831

AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA E.L.A. ESTELLA DEL MARQUES

EDICTO DE APROBACIÓN INICIAL PRESUPUESTO GENERAL 2020

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de Junta Vecinal de esta Entidad Local Autónoma, de fecha veinte de Enero de dos mil veinte, el Presupuesto General, Bases de Ejecución, y la plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2020, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

De conformidad con el acuerdo adoptado el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no presenten reclamaciones.

En Estella del Marqués, a veintiuno de enero de dos mil veinte. EL PRESIDENTE DE LA ELA DE ESTELLA DEL MARQUÉS. Fdo.: Ricardo Sánchez Vega.

PRESUPUESTO GENERAL 2020 ESTADO DE INGRESOS		
CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	PREVISIONES INICIALES EJERCICIO 2020
1	IMPUESTOS DIRECTOS	0,00
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	0,00
3	TASAS Y OTROS INGRESOS	53.645,40
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	455.737,09
5	INGRESOS PATRIMONIALES	4.300,00
6	INVERSIONES REALES	0,00
7	TRASNFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FIANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FIANCIEROS	0,00
	TOTAL DE INGRESOS	513.682,49

PRESUPUESTO GENERAL 2020 ESTADO DE GASTOS		
CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	CREDITOS INICIALES EJERCICIO 2020
1	GASTOS DE PERSONAL	214.717,69
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	264.606,00
3	GASTOS FINANCIEROS	158,80
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	26.200,00
6	INVERSIONES REALES	8.000,00
7	TRASNFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FIANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FIANCIEROS	0,00
	TOTAL GASTOS	513.682,49

PLANTILLA DE PERSONAL		
PRESUPUESTO GENERAL EJERCICIO 2020		
PLANTILLA DE PERSONAL (ANEXO Nº 9)		
PERSONAL FUNCIONARIO HABILITADO: 1		
CATEGORÍA	NÚMEROS	ESTADO
Secretario/a Interventor/a (A1)	1	Vacante
PERSONAL LABORAL FIJO: 1		
Auxiliar Administrativo (C2)	1	Extinguir por jubilación
PERSONAL LABORAL INDEFINIDO: 2		
Técnico Promoción Cultural (C1)	1	Vacante
Subalterno (E)	1	Vacante
PERSONAL LABORAL TEMPORAL: 3		
Oficial de mantenimiento (t/p)	1	Vacante
Peón de mantenimiento (t/p)	1	Vacante
Limpiadora (t/p)	1	Vacante

PRESIDENTE DE LA E.L.A. Fdo.: Ricardo Sánchez Vega.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Estella del Marqués, a veintiuno de enero de dos mil veinte. EL PRESIDENTE DE LA ENTIDAD LOCAL AUTÓNOMA DE ESTELLA DEL MARQUÉS. FDO.: RICARDO SÁNCHEZ VEGA.
Nº 4.106

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

ALGECIRAS

EDICTO

D JESUS MARIA SEDEÑO MARTINEZ, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE ALGECIRAS.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 194/2019 a instancia de la parte ejecutante Dª. REBECA MATA MORENO contra MANTENIMIENTO Y SERVICIOS SOLYSUR SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado AUTO Y DECRETO de fecha 16/12/19 del tenor literal siguiente:

AUTO.-En Algeciras, a dieciséis de diciembre de dos mil diecinueve. PARTE DISPOSITIVA.- S.Sª. Iltma. DIJO: Procédase a la ejecución solicitada por ANNAMARIE HOLT, contra TRENDS MUEBLES S.L., por la cantidad de 2.558,6 euros en concepto de principal más 10% de mora procesal, más la de 767 euros calculados para intereses y costas. Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal. Contra este auto podrá interponerse recurso de reposición, a interponer ante este órgano judicial, en el plazo de los TRES DÍAS hábiles siguientes a su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada, aduciendo pago o cumplimiento documental justificativo, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar, siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma el Iltmo. SRA. Dª. MARIA TERESA VIDAURRETA PORRERO, JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL ÚNICO DE ALGECIRAS. Doy fe.

DECRETO.- En Algeciras, a 16 de diciembre de 2019. PARTE DISPOSITIVA.- En orden a dar efectividad a las medidas concretas solicitadas, ACUERDO: Procédase al embargo de bienes de la ejecutada, por importe de 2.558,6 euros en concepto de principal, más 767 euros presupuestados para intereses y costas a cuyo fin requiriese a la misma para que, en el plazo de DIEZ DIAS, abone dichas cantidades o manifieste relacionadamente bienes y derechos suficientes para cubrir la cuantía de la ejecución, con expresión, en su caso, de las cargas y gravámenes, así como, en el caso de inmuebles, si están ocupados, por qué personas y con qué título, bajo apercibimiento de que, en caso de no verificarlo, podrá ser sancionado, cuando menos, por desobediencia grave, en caso de que no presente la relación de sus bienes, incluya en ella bienes que no sean suyos, excluya bienes propios susceptibles de embargo o no desvele las cargas y gravámenes que sobre ellos pesaren, y podrán imponerse también multas coercitivas periódicas. Procédase a la averiguación de bienes de la ejecutada en el Punto Neutro Judicial disponible en este Juzgado y de constar bienes, procédase al embargo en cantidad suficiente para cubrir el principal e intereses y costas presupuestadas.

Visto el estado que ofrecen las presentes actuaciones y habiendo resultado infructuosas las gestiones realizadas por este Juzgado para la localización de bienes de la parte ejecutada sobre los que trabar embargo, dése traslado al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL a fin de que en el término de QUINCE DÍAS HÁBILES inste lo que a su derecho convenga, conforme a lo dispuesto en el artículo 276 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y ello previo al dictado de decreto de insolvencia de dicha parte

ejecutada MANTENIMIENTO Y SERVICIOS SOLYSUR SL, con CIF B-93474948 y en cuantía de 2.558,6 euros del procedimiento. Notifíquese la presente resolución a las partes, notificándole a la ejecutada a través de Edictos, que se publicaran en el Boletín Oficial de la Provincia, haciéndoles saber que contra la misma podrán interponer recurso de reposición, por escrito a este Juzgado, dentro del plazo de TRES DIAS hábiles contados desde el siguiente de la notificación, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente, sin cuyos requisitos no se admitirá el recurso. Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma D. JESÚS SEDEÑO MARTÍNEZ LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA del JUZGADO DE LO SOCIAL ÚNICO DE ALGECIRAS. Doy fe.

Y para que sirva de notificación al demandado MANTENIMIENTO Y SERVICIOS SOLYSUR 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 Algeciras, a dieciséis de diciembre de dos mil diecinueve. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. FIRMADO POR JESÚS MARÍA SEDEÑO MARTÍNEZ.

"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 2.250**

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

CADIZ EDICTO

Procedimiento: Seguridad Social en materia prestacional 1113/2019. Negociado: 37. N.I.G.: 1101244420190003279. De: D/Dª. INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Contra: D/Dª. JUAN MANUEL RODRÍGUEZ ZALDIVAR, FUNDACIÓN UNIVERSIDAD EMPRESA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, ASOCIACIÓN PARA LA CALIDAD EUROPEA INTECA y ASOCIACIÓN PARA LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN INNOVA.

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 virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 1113/2019 se ha acordado citar a ASOCIACION PARA LA SOCIEDAD DE LA INFORMACION INNOVA como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 6 DE ABRIL DE 2022, A LAS 09:30 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 ASOCIACION PARA LA SOCIEDAD DE LA INFORMACION INNOVA y ASOCIACIÓN PARA LA CALIDAD EUROPEA INTECA.

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 catorce de enero de dos mil veinte. LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. LIDIA ALCALA COIRADA. Firmado.

Nº 2.513

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

ALGECIRAS EDICTO

D/Dª JESUS MARIA SEDEÑO MARTINEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE ALGECIRAS.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 895/2018 a instancia de la parte actora D/Dª. VICTOR HUGO ZURITA ARCE contra HISPALLEX PROJECT SL sobre Despidos/ Ceses en general se ha dictado SENTENCIA de fecha 16-12-19, cuyo FALLO es del tenor literal siguiente:

"FALLO

Que estimando la demanda formulada por D. VICTOR HUGO ZURITA ARCE contra HISPALLEX PROJECT SL, siendo emplazado el FO.GA.SA., debo declarar y declaro despido improcedente el sufrido por el actor con efectos de fecha 27-4-18, condenando a la empresa demandada a que en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, opte entre la readmisión del trabajador o al abono de la indemnización de 3.615,17 euros y en todo caso, al abono de los salarios dejados de percibir desde el día siguiente al cese.

A ello se suma la condena de 7.313,5 euros que incrementada con el correspondiente 10% de demora previsto en el art. 29.3 ET, asciende a 8.044,85 euros..

Condeno al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL a estar y pasar por la presente declaración, sin perjuicio del cumplimiento de sus obligaciones con los correspondientes límites salariales y legales previstos en el art. 33 del E.T.

Condeno a la demandada al abono de las costas.

Notifíquese esta Sentencia a las partes haciéndoles saber que la misma no es

firme y frente a ella cabe formular RECURSO DE SUPPLICACION al Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, el cual deberá anunciarse en este Juzgado en el plazo de los CINCO días siguientes a la notificación de esta resolución, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado o representante dentro del indicado plazo.

Así por esta mi sentencia, juzgando en primera instancia y de la que se llevará testimonio literal a los autos de que dimana, la pronuncio, mando y firmo. "

Y para que sirva de notificación al demandado HISPALLEX PROJECT 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 Algeciras, a dieciocho de diciembre de dos mil diecinueve. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. JESUS MARIA SEDEÑO MARTINEZ. Firmado. **Nº 2.584**

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 757/2019 a instancia de la parte actora D/Dª. ELENA PACHECO MORALES contra GRUCAL INFRAESTRUCTURAS SAU sobre Despidos/ Ceses en general se ha dictado AUTO ACLARATORIO DE SENTENCIA, de fecha 23/12/19 del tenor literal siguiente:

Magistrado-Juez

Sr/Sra D/Dª FRANCISCO DE BORJA DERQUI-TOGORES DE BENITO

En CADIZ, a veintitrés de diciembre de dos mil diecinueve.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En este procedimiento se ha dictado SENTENCIA que ha sido notificado a las partes litigantes.

SEGUNDO.- Por la representación procesal de la actora DOÑA ELENA PACHECO MORALES se ha solicitado la corrección aritmética de la misma en los términos expuestos en su escrito de fecha 19/12/19.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO.- Tiene razón la parte demandante en que la sentencia incurre en un error matemático al hacer el cómputo de la indemnización por extinción contractual, razón por la cual se rectifica el el cuarto párrafo del fundamento de derecho segundo y el fallo en los siguientes términos:

* El párrafo cuarto del fundamento de derecho segundo queda redactado en los siguientes términos: "suma procedente por el periodo posterior a la entrada en vigor del RDL 3/2.012: [33 días de salario] X [salario diario de 68,95 euros] X [años de servicios: 18 días + 1 mes + 12 meses + 11 meses + 11 días = 24 meses + 29 días = 25 meses = 2,0833333 años] = 4.740,3125 euros.

* En el fallo, donde expresa: "3.792,2497" debe expresar "4.740,3125"

PARTE DISPOSITIVA

Se rectifica la sentencia de fecha 11/12/19 en los términos expuestos.

Contra este auto no cabe interponer recurso sin perjuicio de los recursos que puedan interponerse frente a la resolución aclarada.

Y para que sirva de notificación al demandado GRUCAL INFRAESTRUCTURAS SAU 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 trece de enero de dos mil veinte. 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 2.686**

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 2020: Anual 115,04 euros.
Semestral 59,82 euros. Trimestral 29,90 euros.

INSERCIONES: (Previo pago)

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

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

PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).

Déposito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros