

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

CONVENIO O ACUERDO: SEGURIDAD INTERACTIVA ESPAÑA S.L.

Expediente: 11/01/0207/2019

Fecha: 02/06/2020

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JOSEFA JARANA GONZALEZ

Código 11100762012016.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa SEGURIDAD INTERACTIVA ESPAÑA S.L., presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 13-12-2019, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 25-11-2019, subsanado definitivamente el 27-05-2020, 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 1 de junio de 2020. Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ

**II CONVENIO COLECTIVO PARA LA
EMPRESA SEGURIDAD INTERACTIVA ESPAÑA S.L.
PREAMBULO**

El presente Convenio se enmarca dentro del marco de la negociación colectiva en el seno de la empresa, basándonos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en aras de favorecer los intereses comunes de las partes. Por una parte, para favorecer la sostenibilidad en el tiempo de la empresa, a través de sus resultados y, por otra, para favorecer el mantenimiento y fomento del empleo, así como la mejora de las condiciones de las personas trabajadoras; siendo un medio indispensable para la buena marcha de la relación entre ambas partes.

En la coyuntura económica actual, se están observando en el mercado laboral situaciones permanentes de ERES, Descuelgues de convenios, Despidos, etc. Con esta negociación, las partes actúan de buena fe, de cara a favorecer que en esta empresa, no sea necesario acometer ninguna de estas medidas.

El balance económico de la empresa en los últimos años ha sido bastante delicado, teniendo en cuenta que ha tenido que hacer frente, entre otros desmanes, a un concurso de acreedores que se decretó el 19 de abril 2016 y que alcanzó exitosamente la fase convenio el 23 de abril de 2018.

Durante este proceso, las partes han tenido ocasión de comprobar que gracias al trabajo conjunto, se ha podido superar una situación tremendamente complicada, que en modo alguno se hubiera salvado de no ser por el anterior convenio suscrito en fecha 1 de enero de 2016, el cual garantizó entre otras cosas, que la mercantil pudiese abonar los salarios puntualmente a todos/as sus empleados/as sin excepción alguna.

El escenario en el que se encuentra la mercantil en la actualidad es de total estabilidad. Una estabilidad sustentada en el aval de las cuentas económicas por parte del administrador concursal y del juzgado de lo mercantil de Cádiz. Unas cuentas sustentadas en unas previsiones que se basan, entre otros, en el acuerdo alcanzado entre las personas trabajadoras y la empresa en lo referente a salarios. Sólo así se puede garantizar que ésta siga adelante y pueda hacer frente a las obligaciones contraídas con los diferentes actores, ya sean trabajadores/as, proveedores/as adscritos al convenio, administraciones públicas, etc.

A estos datos hay que añadirle la pertenencia a un sector económico regido por la máxima de imposición del precio, en un momento en el que los indicadores macro económicos auguran una tendencia negativa o nula en el mejor de los escenarios de algunos indicativos como el IPC, lo que muy posiblemente vaya a imposibilitar en la práctica totalidad de los casos la revisión de precios de venta al alza a corto / medio plazo.

Hay que ser conscientes además de la competencia que se está desarrollando en el sector, en parte motivada por las cuestiones indicadas, en el párrafo anterior, y también por las evidentes diferencias existentes entre las diferentes empresas que lo componen, tanto por lo que se refiere a su volumen como a su ámbito geográfico de actuación. Esta competencia no puede acabar generando incompatibilidades en el propio sector, ni especialmente entre las empresas y sus propias personas trabajadoras, de ahí la necesidad de buscar instrumentos que favorezcan el desarrollo de ambos.

El presente Convenio pretende la adaptación al marco concreto de esta empresa, de la normativa general establecida a nivel sectorial, no pretendiendo nunca la diferenciación del mismo, y si el interés de aunarnos para aprovechar las características e intereses concretos de las personas trabajadoras y la empresa, para garantizar la competitividad y asegurar la viabilidad futura de nuestra organización.

Ante estas mismas circunstancias se ha procedido, tras la correspondiente tarea de negociación, a establecer las bases mínimas, necesarias para garantizar unas relaciones laborales ordenadas y fluidas en el seno de la empresa a través del articulado del presente Convenio.

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1.- Ámbito de aplicación**

El presente Convenio colectivo establece las bases para las relaciones laborales de la empresa SEGURIDAD INTERACTIVA ESPAÑA S.L. y sus personas trabajadoras.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

Las normas de este Convenio Colectivo de ámbito provincial, serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad.

Artículo 3.- Ámbito funcional y personal

El presente Convenio será de aplicación a la empresa SEGURIDAD INTERACTIVA ESPAÑA S.L. y sus personas trabajadoras, dedicadas conjuntamente a la prestación de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, fincas, bienes o personas.

El presente Convenio afecta a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de la empresa SEGURIDAD INTERACTIVA ESPAÑA S.L., quedando expresamente excluidas del ámbito de aplicación del presente Convenio las personas integradas en la Alta Dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el RD 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4.- Vigencia

El presente convenio entrará en vigor el 01 de Enero de 2020 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, con independencia de la fecha de su publicación en el BOP.

Artículo 5.- Prorroga y procedimiento de denuncia.

El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación del vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prorrogas, la denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral dentro del plazo establecido.

Denunciado el convenio y hasta que son se logre acuerdo expreso, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo hasta el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

El articulado del presente Convenio forma un todo conjunto unitario e indivisible. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de algunas de las cláusulas del presente Convenio, las partes se comprometen a renegociar las mismas manteniendo el equilibrio general del convenio.

Artículo 7.- Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio.

Se constituye una Comisión cuyas funciones serán las siguientes:

1. Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
2. Conciliación preceptiva en los conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.

Esta Comisión está compuesta por dos miembros de la representación legal de las personas trabajadoras e igual número por parte de la empresa, y se regirá por los siguientes criterios:

- a. Cualquier caso relativo a los apartados 1 y 2 de los anteriormente citados deberá plantearse por escrito, la cual motivara una reunión de la Comisión en el plazo de 7 días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.
- b. Se establece el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

La Comisión fija como sede de las reuniones las oficinas centrales de la empresa, sita en la Avenida Reyes Católicos, número 6 de Chiclana de la Frontera, Cádiz. Cualquiera de los componentes de esta comisión podrá convocar dichas reuniones, estando obligado a comunicarlo a todos los componentes en el plazo de las 72 h anteriores a la convocatoria.

Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, todas las personas que la integran, habiendo sido debidamente convocadas.

La comisión tomara acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

Ambas partes podrán usar los servicios de un asesor designándolo libremente asumiendo cada parte los costes correspondientes a su asesor. Dichos asesores tendrán voz pero no voto.

CAPITULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**Artículo 8.- Dirección y control de la Actividad Laboral**

La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección, de acuerdo con lo convenido legalmente.

En relación a lo dispuesto en el párrafo anterior, la dirección de la empresa, a título enunciativo, nunca limitativo, tendrá las siguientes facultades:

1. Crear, modificar, trasladar o suprimir, centros de trabajo.

2. Adscribir a las personas trabajadoras a las tareas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento.
3. Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: Relaciones con los clientes, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
4. Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
5. La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este Convenio.
6. Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento de los servicios, tales como exigir prudencia, sigilo, pulcritud con el trato a los clientes y sus instalaciones, cuidado con las ropas e uniformes, etc.

La empresaria podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte de las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana, pudiendo para ello, atestiguar las incidencias, anomalías, faltas de disciplina, méritos o deméritos y demás casuística posible, por los medios legales admitidos.

En idéntico sentido, señalar que la empresa, en el transcurso de las jornadas laborales de sus personas trabajadoras, podrá tomar imágenes de éstas y hacer uso comercial de ellas, a efectos publicitarios, salvo petición expresa y escrita de la persona trabajadora en contra.

Artículo 9.- Ordenadores y correo electrónicos.

El uso de los ordenadores personales propiedad de las personas trabajadoras queda prohibido, salvo autorización expresa por parte de la empresa, en función de las necesidades del puesto.

Queda igualmente prohibida la utilización de ordenadores de empresa para uso particular, con fines distintos de los derivados de la relación laboral.

El uso de los correos electrónicos corporativos será meramente profesional. Las direcciones de correo son propiedad de la empresa y serán cedidas a cada persona trabajadora en base al puesto o función que desempeñe como herramienta de trabajo.

En idéntico sentido se obrará en lo relacionado con todo el contenido de los ordenadores, tanto en carpetas, como mails y discos externos. Por tanto serán propiedad de la empresa y no de la persona trabajadora.

Artículo 10.- Derechos de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su función profesional (con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores), a la formación profesional en el trabajo, a no ser discriminadas por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, a su integridad física y a una adecuada política de seguridad, a la consideración debida a su dignidad, a la percepción puntual de la remuneración pactada y al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Artículo 11.- Obligaciones de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras tienen como deberes básicos: el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe, el prestar la diligencia debida, el observar las medidas de seguridad que se adopten, el cumplir las órdenes e instrucciones de la empresaria en el ejercicio regular de sus facultades directivas, el no concurrir con la actividad de la empresa, contribuir a la mejora de la productividad.

Las personas trabajadora cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta a la empresaria o a sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Otro deber es la no utilización de whatsapp, SMS o similares aplicaciones, para notificar a la Dirección de la empresa, ausencias, enfermedades o cualesquier otra casuística, pues no son consideradas como canal de comunicación válido, y las notificaciones remitidas por esta vía, no surtirán efecto alguno.

Artículo 12.- Uniformes.

Al exigir uniforme, SEGURIDAD INTERACTIVA ESPAÑA S.L. tiene la obligación de proporcionarlos. La dotación será de dos uniformes completos cada año, uno para invierno y otro para verano.

El personal de oficios varios tendrá derecho al vestuario que determinen las disposiciones en materia de prevención de riesgos laborales.

El mencionado vestuario, variado, dada cuenta de las diversas categorías profesionales objeto de este Convenio, se entregará a la persona trabajadora al inicio de la relación contractual. El mismo se facilitará anualmente, salvo casos de fuerza mayor debidamente probada.

Si por un uso inapropiado, la uniformidad presentara signos de dejadez o deterioro, sin estar justificado, la prenda o prendas en cuestión deberán ser reemplazadas por otras nuevas, corriendo los gastos a cargo de la persona trabajadora.

Una vez finalizada la relación contractual, la uniformidad tendrá que ser devuelta, inexorablemente, a la empresa y en su totalidad.

En ambos casos, la empresa se reserva el derecho a retenerle el abono de la liquidación finiquito hasta que la persona trabajadora no haga efectiva la entrega de las prendas pertinentes. Las mismas deberán estar en correcto estado, tal y como se ha detallado en párrafos anteriores.

En el supuesto de que no fuera así, la persona trabajadora correrá con el gasto de reposición de prenda o prendas afectadas, o de tintorería, u otros en su caso.

CAPÍTULO III.- PRESTACION DEL TRABAJO

Artículo 13.- Confidencialidad Profesional.

El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente

exigible que las personas trabajadoras sujetas a este Convenio Colectivo, guarden con especial rigor los secretos relativos a los servicios de Seguridad Interactiva España S.L. y los matices de las mercantiles en la cual prestan sus servicios.

Artículo 14.- Subrogación de servicios de vigilancia.

Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de las personas trabajadoras de unos a otros puestos de trabajo, este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de estas personas en el sector, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo.

Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por rescisión, por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de las personas trabajadoras adscritas a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, y/o nivel funcional, siempre que se acredite una antigüedad real mínima, de las personas trabajadoras afectadas en el servicio objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias de la persona trabajadora del servicio subrogado establecidas legalmente, las situaciones de Incapacidad Temporal y suspensiones disciplinarias, cualquiera que sea su causa, excluyéndose expresamente las excedencias voluntarias, salvo las personas trabajadoras que hayan sido contratados por obra o servicio determinado.

Asimismo procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a siete meses.

Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

Obligaciones de las empresas cesantes y adjudicataria:

---Adjudicataria cesante: La Empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de tres días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si éste fuera posterior, la documentación que más adelante se relaciona:

a. Certificación en la que deberá constar relación de personas trabajadoras afectadas por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres; estado civil; DNI; número de afiliación a la Seguridad Social; situación familiar (n.º de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo, y nivel funcional.

b. Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o períodos inferior, según procediere.

c. Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera con acreditación de su pago.

d. Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito así como fotocopia de todos los acuerdos o pactos de empresa que tengan las personas trabajadoras afectadas como condición más beneficiosa.

e. Fotocopias de la Cartilla Profesional, Tarjeta de Identidad Profesional y, en su caso, Licencia de Armas.

f. Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado:

a. Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, y

b. La liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones dado que la subrogación sólo implica para la nueva Empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas.

4. Tendrá la facultad de quedarse con todas, o parte, de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.

5. Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada puedan producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de las personas trabajadoras indebidamente subrogadas.

---Nueva adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:

1. Deberá respetar todos los derechos laborales que tuviese reconocidos la persona trabajadora en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que la persona trabajadora pueda demostrar.

2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o las personas trabajadoras, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

** Subrogación de los/as representantes de los/as trabajadores/as:

Los/as miembros del Comité de Empresa, los/as Delegados/as de Personal y los/as Delegados/as Sindicales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, en el plazo de 24 horas tras la designación del número de personas trabajadoras a subrogar, salvo en los supuestos siguientes:

a. Que hubiera sido contratado/a expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.

b. Que haya sido elegido/a específicamente para representar a las personas trabajadoras del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.

c. Que la subrogación afecte a la totalidad de las personas trabajadoras del artículo 18 grupo IV de la unidad productiva.

En estos supuestos, los/as Delegados/as de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales, serán también subrogados por la nueva Empresa adjudicataria de los servicios.

CAPITULO IV.- INGRESOS Y CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 15.- Normas Generales.

Para ingresar en la plantilla de esta empresa se observarán, las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación. Tendrán derecho preferente, también para ocupar plazas de ingreso, en igualdad de méritos, aquellas personas trabajadoras que hayan desempeñado en la Empresa funciones de carácter eventual, interino o temporal con anterioridad.

En lo relacionado al Personal Operativo de Seguridad Habilitado, deberán acomodarse preceptivamente a las exigencias previstas en la Ley de Seguridad Privada y concordantes.

Artículo 16.- Contrato de trabajo.

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad autorizada por la Legislación vigente.

Será fijo en plantilla, o por tiempo indefinido, el personal contratado con esta figura contractual, una vez haya superado el período de prueba.

Será personal contratado para obra o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, gozando de sustantividad propia de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.a) del Estatuto de los Trabajadores. Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

1. Cuando finalice la obra o el servicio con el cliente.
2. Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa sin perjuicio de la figura de subrogación, en el caso de que exista otra Empresa de Seguridad adjudicataria.
3. Cuando el contrato de arrendamiento de servicios, se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

A efectos de la determinación de las personas trabajadoras afectadas por esta situación, se elegirán primero los de menor antigüedad, y caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, informando en todo caso a la Representación legal de las personas trabajadoras.

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a 12 meses en un plazo de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Será personal interino, aquel que se contrate para sustituir a otro/a de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, supuestos de excedencia, cumplimiento de sanciones, etc.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 17.- Período de prueba.

Podrán concertarse por escrito un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir, por escrito, el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la siguiente relación:

1. Personal Directivo, Titulado y Técnico: Seis meses.
2. Personal Cualificado: Administrativos/as, Mandos Intermedios y de Oficios Varios: Tres meses.
3. Personal Operativo: Dos meses. No obstante, no existirá período de prueba si la persona trabajadora fuera contratada de nuevo por la misma empresa en el período de un año posterior al último contrato.
4. Personal no Cualificado: Quince días laborables

Artículo 18.- Dimisiones.

Las dimisiones del personal, una vez superado el período de prueba, deberán comunicarse por escrito a la empresa con al menos quince días de antelación. Si no se realizase este preaviso, los/as interesados/as perderán un día de salario por cada día de defecto.

En los contratos de duración inferior al año, este preaviso será de al menos diez días.

CAPÍTULO VI.- MOVILIDAD GEOGRAFICA Y FUNCIONAL

Artículo 19.- Movilidad geográfica.

La empresa podrá acordar la movilidad geográfica obligatoria si existiesen razones técnicas, organizativas, económicas o productivas que así lo justifiquen, de acuerdo con el poder de Dirección de la Empresaria. En tales supuestos, deberán tenerse en consideración, a la hora de trasladar obligatoriamente a las personas trabajadoras, los siguientes criterios:

1. Que no sea necesaria su presencia en el centro de trabajo de procedencia, o que no haya ningún servicio al que poder adscribirlo.
2. Que reúna el nivel profesional y cualificación necesaria para desempeñar las funciones del puesto de destino.
3. Que no exista en un centro de trabajo más próximo otra persona con el mismo perfil profesional y cuyo traslado fuera posible.
4. De ser posible, y reunirse las condiciones necesarias, se trasladará preferentemente

a las personas trabajadoras con menos antigüedad.

5. Tendrán preferencia para permanecer en su puesto de trabajo los/as empleados/as con obligaciones familiares y aquellos/as que ostenten la condición de representantes legales de las personas trabajadoras.

En todos los supuestos de traslados forzosos, la empresa comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras con carácter previo su decisión. En lo demás, se observarán los requisitos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Por lo que se refiere a la compensación por gastos a abonar a la persona trabajadora por causa del traslado forzoso, de ser necesario el cambio de residencia, la empresa deberá cubrir los gastos relativos a mudanza y traslado de enseres.

En los supuestos de desplazamiento, la persona trabajadora tendrá derecho a la compensación de los gastos que se originen por tal motivo.

Artículo 20.- Movilidad funcional.

Las Empresas, en caso de necesidad, podrán exigir a sus personas trabajadoras la realización de trabajos de nivel funcional superior con el salario que corresponda al nuevo nivel funcional, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

Este cambio no podrá tener una duración superior a tres meses ininterrumpidos, debiendo la persona trabajadora reintegrarse a su antiguo puesto y nivel funcional al finalizar aquel período. Si dicha persona ocupara el puesto de nivel funcional superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicho nivel funcional a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de ese nivel funcional.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por incapacidad temporal o licencia, en cuyos casos la realización de trabajos de nivel funcional superior cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo al sustituido.

El trabajador que realice por motivos de auténtica necesidad funciones de nivel funcional inferior a la suya conservará el salario de su nivel funcional. Esta situación no podrá ser superior a tres meses de duración.

A efectos interpretativos se entiende que la referencia a nivel funcional superior o inferior efectuada en este artículo se hace en relación a las retribuciones comprendidas en el Anexo Salarial de este Convenio

CAPITULO V.- CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 21.- Grupos profesionales.

Los grupos profesionales serán los establecidos a continuación:

Grupo I:	Directivos/as.
Grupo II:	Administrativos/as.
Grupo III:	Mandos Intermedios.
Grupo IV:	Personal Operativo.
Grupo V:	Personal de Oficios Varios.
Grupo VI:	Personal subalterno.

Las personas trabajadoras se encuadrarán en sus grupos profesionales, pudiendo ser asignadas a cualquiera de las funciones relacionadas con el citado grupo al que pertenecen, siempre que cuenten con la formación y habilitación necesaria para ello.

El cambio de función dentro del mismo grupo profesional no tendrá la consideración de modificación sustancial ni de movilidad funcional, pudiendo ser aplicado por la empresa siempre que existan necesidades para ello.

Artículo 22.- Directivos/as:

Director/a General:

Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

Director/a Comercial:

Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planifica, controla y programa la política comercial de la Empresa.

Director/a Administrativo/a:

Es quien con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la Empresa.

Director/a Técnico/a:

Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad del departamento técnico de la Empresa, aplicando sus conocimientos a la investigación, análisis y ejecución de actividades propias de sus conocimientos.

Director/a de Personal:

Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su amplio sentido.

Jefe/a de Personal:

El/la Jefe/a de Personal será el/la responsable del reclutamiento, selección y admisión del personal y de la planificación, programación, control y administración del personal de la Empresa.

Jefe/a de Seguridad:

Es el/la Jefe/a Superior del/la que dependen los servicios de seguridad y el personal operativo de la Empresa, y es el/la responsable de la preparación profesional de las personas trabajadoras a su cargo.

Titulado/a de Grado Superior y Titulado/a de Grado Medio:

Técnico/a de Prevención de Grado Superior-Titulados/as son aquellos/as que aplican sus títulos de grado superior (Licenciatura y Doctorado) o grado medio (Diplomado Universitario, Graduado Social) y los conocimientos a ellos debido al proceso técnico

de la Empresa. El/la Técnico/a de Prevención desempeñará las funciones de prevención, evaluación, planificación preventiva y otras a las que se refiere el artículo 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, debiendo poseer la formación a la que se refiere este precepto.

Delegado/a Provincial-Gerente:

Es el/la trabajador/a que actúa como máximo representante de la empresa en la provincia y asume las funciones de dirección, representación y organización en el ámbito de la misma.

Artículo 23.- Administrativos/as:

Jefe/a de Primera:

Es aquel/la que provisto/a o no de poderes limitados, está encargado/a y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él/ella diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad.

Jefe/a de compras:

Es el/la responsable del aprovisionamiento y compra de material y utillaje, estando bajo control e instrucción de la Dirección Administrativa de la Empresa.

Jefe/a de Segunda:

Es quien provisto/a o no de poder limitado, está encargado/a de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre el personal que de él/ella depende.

Oficial de Primera:

Es la persona trabajadora que actúa bajo las órdenes de un/a jefe/a y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Oficial de Segunda:

Es la persona trabajadora que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado/a a un/a jefe/a, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

Auxiliar:

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

Telefonista:

Es la persona trabajadora que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

Aspirante:

Es la persona trabajadora que se inicia en los trabajos de contabilidad, burocráticos o de ventas, para alcanzar la necesaria práctica profesional. No podrá permanecer en este nivel más de un año, fecha en la que pasará al nivel de Auxiliar Administrativo/a o Vendedor/a, según los casos.

Técnico/a de Formación y Técnico/a de Prevención de Grado Intermedio:

El/la Técnico/a de Formación es aquel/la empleado/a que debidamente acreditado/a por el Ministerio del Interior imparte enseñanza en Centros de Formación para la actualización y adiestramiento del personal de seguridad privada.

El/la Técnico/a de Prevención de Grado Intermedio es aquel/la empleado/a que, con la Formación prevista en la legislación vigente, realiza las funciones de prevención, evaluación, planificación preventiva y otras a que se refiere dicho precepto.

Personal de Ventas:

a. Jefe/a de Ventas: Es el/la que, provisto/a o no de poderes limitados, y bajo el control e instrucción de la Dirección Comercial de la Empresa, está encargado/a y tiene la responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa.

b. Técnico/a comercial: Es el/la que, bajo las órdenes del/la Jefe/a de Ventas, realiza para la Empresa funciones de prospección de mercado y de coordinación, en su caso, de vendedores/as y promotores/as.

c. Vendedor/a-Promotor/a de Ventas: Es la persona trabajadora afecta al Departamento Comercial de la Empresa, y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los servicios de seguridad, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes, como para la atención a los/as mismos/as, una vez contratados/as.

Artículo 24.- Mandos Intermedios.

Jefe/a de Vigilancia:

Es el/la que, bajo las órdenes directas del/la Jefe/a de Seguridad, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la dirección práctica de la prestación de los servicios de vigilancia y protección de locales, bienes o personas, así como de escolta en la conducción de caudales, fondos, etc., distribuyendo y controlando al personal citado, así como el mantenimiento y conservación del equipo y armas de la totalidad del personal vigilante.

Jefe/a de Servicios:

Es el/la responsable de planificar, controlar, orientar, dirigir y dar unidad a las distintas secciones productivas de la Empresa, siendo el/la responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma.

Inspector/a:

Es aquel/la empleado/a que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a Vigilantes empleados/as, dando cuenta inmediata al/la Jefe/a de Servicios correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración del orden público, de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados/as. Podrá ser de Vigilancia, de Tráfico, de Servicios, etc., según corresponda.

Coordinador/a de servicios:

Es la persona trabajadora, bajo las órdenes directas del/la Jefe/a de Servicios, que tiene como función la coordinación de uno o más servicios de la empresa, encargándose de la solución de las incidencias que puedan surgir en los mismos para una mayor eficacia y cumplimiento.

Artículo 25.- Personal Operativo.

Vigilante de Seguridad:

Es la persona trabajadora mayor de edad, que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma:

a. Ejercer la vigilancia y protección de bienes muebles e inmuebles, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos.

b. Efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados, sin que en ningún caso puedan retener documentación personal.

c. Evitar la comisión de actos delictivos o infracciones en relación con el objeto de su protección.

d. Poner inmediatamente a disposición de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad a los delincuentes en relación con el objeto de su protección, así como los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos, no pudiendo proceder al interrogatorio de aquéllos.

e. Efectuar la protección del almacenamiento, recuento, clasificación y transporte de dinero, valores y objetos valiosos.

f. Llevar a cabo, en relación con el funcionamiento de centrales de alarma, la prestación de servicios de respuesta de las alarmas que se produzcan, cuya realización no corresponda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Artículo 26.- Personal de Oficios Varios.

Oficial:

Es la persona trabajadora que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, realiza con iniciativa y responsabilidad todas o algunas tareas laborales propias del mismo con rendimiento correcto, determinado que en aquel caso lo será de primera y en éste de segunda.

Ayudante:

Es la persona trabajadora encargada de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un/a oficial colabora en funciones propias de éste/a bajo su responsabilidad.

Peón:

Es la persona trabajadora mayor de dieciocho años encargado/a de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

Artículo 27.- Personal Subalterno.

Conductor/a:

Es aquella persona trabajadora que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, desempeña las funciones de mensajería, transporte de material o de personal.

Ordenanza:

Es la persona trabajadora mayor de 18 años que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de la correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas, tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores/as.

Almacenero/a:

Es el/la trabajador/a subalterno/a encargado/a de facilitar los pedidos del personal al almacén llevando el control de sus existencias.

Limpiador/a:

Es la persona trabajadora que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencia de la empresa.

CAPITULO VI.- PRESTACIONES SALARIALES

Artículo 28.- Tablas salariales.

El presente Convenio se regirá por los conceptos y precios indicados en las tablas salariales del Anexo I, contemplados en función de los grupos profesionales de aplicación.

Para el año 2020, las tablas salariales indicadas serán de aplicación desde el día 01 de enero.

Artículo 29.- Estructura económica.

El sueldo a abonar pasará a tener las retribuciones siguientes: Sueldo base más los Pluses propios del puesto.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los 10 primeros días del mes. Sin embargo, los complementos variables o pluses, se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado.

No obstante, lo anterior, no se abonará nada a la persona trabajadora hasta que no hayan sido entregados, en su totalidad, los partes de servicios del mes que se abona, los cuales son los que dan validez a la efectiva prestación.

Artículo 30.- Anticipos.

El adelanto salarial que puede solicitar un/a trabajador/a no debe superar el 90% de la nómina devengada en el momento de la solicitud.

Artículo 31.- Revisión salarial.

Para los años 2021, 2022 y 2023 las partes se comprometen a negociar las condiciones económicas aplicables, tomando como base los resultados alcanzados por la empresa en el ejercicio anterior, los incrementos de precios practicados con los clientes en términos medios y los indicadores macroeconómicos, tales como el IPC.

A estos efectos, la Comisión negociadora se reunirá en el mes de febrero de cada uno de dichos ejercicios.

Artículo 32.- Compensación, absorción y garantía ad personal.

Las condiciones establecidas en este convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensaran y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Artículo 33.- Pagas extraordinarias.

SEGURIDAD INTERACTIVA ESPAÑA S.L. pondrá a disposición las siguientes retribuciones extraordinarias, las cuales se pagarán entre los días 25 y 30 de los meses de Julio y Diciembre respectivamente:

1. PAGA DE VERANO: Se devengará del 1 de Julio del año anterior hasta el 30 de Junio del año en curso.

2. PAGA DE NAVIDAD: Se devengará desde el día 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre del año en curso.

Las anteriores gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en 12 mensualidades, previa notificación a los/as trabajadores/as.

Del mismo modo, el personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo, percibirá las gratificaciones extraordinarias aludidas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado

El importe será siempre y en todos los casos, la suma de la columna TOTAL para cada una de las categorías.

Artículo 34.- Pluses que acompañan al Salario Base.

a. Peligrosidad: El personal operativo de vigilancia que, por el especial cometido de su función, esté obligado/a por disposición legal a llevar un arma de fuego, percibirá mensualmente, por este concepto, el complemento salarial señalado en el presente artículo. Los/las Vigilantes de Seguridad, cuando realicen un servicio con arma de fuego reglamentaria, percibirán un plus de peligrosidad de 0,84 euros por cada hora efectiva.

b. Plus de Actividad: Dicho plus se abonará a los/as trabajadores/as de las categorías a las cuales se les hace figurar en el Anexo I del presente convenio.

c. Plus función: Se abonará al/la trabajador/a que realice las tareas de Vigilante de Seguridad, en base a las especiales "funciones" que pueden llegar a desarrollar en cada centro de trabajo. La representación de la empresa, junto con las personas trabajadoras, baremarán cuando es necesario abonar este plus, en cantidad variable, y no acumulable, cuando los servicios que nos reclamen ciertos/as clientes, reúnan características determinadas y específicas que así lo justifiquen.

d. Plus de Radioscopia Aeroportuaria: El/la Vigilante de Seguridad que utilice la Radioscopia Aeroportuaria en la prestación de sus servicios en las instalaciones de los aeropuertos, percibirá como complemento de tal puesto de trabajo, mientras realice el mismo, la cantidad de 0.90 Euros por hora. Se exigirá, como requisito previo para acceder a este puesto de trabajo, que el trabajador/a acredite haber realizado un curso de formación específico sobre el uso y funcionamiento de la Radioscopia Aeroportuaria, impartido por personal técnico con conocimientos suficientes en este tipo de aparatos, sin el que no podrá, en todo caso, desempeñar el citado servicio.

e. Plus de Pluses de Noche Buena y Noche Vieja: Los/as trabajadores/as, que pudieren llegar a hacer parte de su jornada laboral en la Noche del 24 al 25 de Diciembre, así como la noche del 31 de Diciembre al 1 de Enero, en horario de 22.00 a 06.00 horas, percibirán una compensación económica de 35,00 Euros, o en su defecto, a opción del/la trabajador/a, de un día de descanso compensatorio.

f. Plus de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas: Se acuerda abonar a los/as trabajadores/as un Plus por hora efectiva trabajada de 2,5 Euros por hora, cuando realicen sus funciones en eventos al aire libre, conciertos, espectáculos, discotecas, salas de fiesta o multi-espacios de ocio. Es abonable, incluso, para aquellos/as trabajadores/as que hayan sido contratados/as expresamente para trabajar en dichos días (Ej.: Contratos a Tiempo Parcial para fines de semana en tales eventos).

g. Plus de Responsable de Jefe/a de Equipo de Vigilancia: Se abonará al/la trabajador/a que, además de realizar las tareas propias de su función, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando como realizarlo, confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Inspector/a u otro/a Jefe/a, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas. El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plus de 1.50 Euros/hora por cada servicio en el que sea designado/a como tal, sin que éste sea, en ningún caso, consolidable.

h. Plus de Transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso.

i. Plus de Mantenimiento de Vestuario: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del/la trabajador/a, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correaes, y demás prendas que componen su uniformidad.

j. Plus de Radioscopia Básica: El/la Vigilante de Seguridad que utilice la radioscopia en puestos de trabajo que no sean instalaciones aeroportuarias percibirá como complemento de tal puesto de trabajo la cantidad de 0,25 euros por hora efectiva de trabajo, mientras realice aquel servicio.

Artículo 35.- Horas extraordinarias.

Con el objetivo de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3. Horas extraordinarias estructurales: entendiéndose como tales las necesarias por períodos punta, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate: realización dentro de los límites señalados en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. La calificación de estas horas extraordinarias como estructurales no supone una cotización más beneficiosa, a tipos reducidos, en relación con la cotización de las horas extraordinarias normales, por lo que en materia de cotización a la Seguridad Social habrá de estarse a la normativa vigente en cada momento.

De común acuerdo con los trabajadores/as afectados/as o los/as representantes de los trabajadores/as, se podrán compensar por tiempos equivalentes de descanso, o abonarlas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores,

a razón de las cantidades indicadas en la tabla salarial anexa.

CAPÍTULO VII.- JORNADA, HORARIO, DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y TRASLADOS

Artículo 36.- Jornada y horario.

La jornada de trabajo será de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual, a razón de 162 horas .La distribución de la jornada se adecuará al cuadrante de trabajo, que la empresa facilita a la persona trabajadora y que ésta recibe y acepta. No obstante lo anterior, la jornada y los horarios se ajustarán siempre a las necesidades organizativas de la empresa.

Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, se podrán establecer horarios flexibles desde las 0 horas a las 24 horas del día, en atención a las necesidades del servicio. Asimismo, si un/a trabajador/a no pudiera realizar su jornada mensual, deberá compensar su defecto en los cuatro meses siguientes.

Horario:

El horario de cada centro de trabajo así como el de las personas trabajadoras adscritas a los mismos será fijado por la empresa, en aras del poder de Dirección de la misma. La distribución de la jornada, se efectuará por centro de trabajo con el fin de acercar lo máximo posible la prestación del trabajo a las específicas necesidades de cada unidad productiva.

Artículo 37.- Vacaciones.

Las personas trabajadoras adscritas a este convenio tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas o la parte proporcional en contrato inferior al año de duración, percibiendo, por ello, la suma de la columna TOTAL para cada una de las categorías.

Con suficiente antelación, la empresaria y las personas trabajadoras o sus representantes, establecerán el calendario anual de vacaciones. Se establecerá un sistema rotatorio para la fijación del período de vacaciones. La fijación de los períodos de disfrute se efectuará en el ámbito de cada empresa mediante la elaboración de los oportunos calendarios, de común acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, con los/as trabajadores/as.

La empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa. Por consiguiente, del 1 de Julio al 31 de Agosto, no se podrán tomar más de 10 días seguidos, en aras a que la mayoría de trabajadores/as, pueda tomar vacaciones si así lo requieren, salvo excepciones que se presentarán por escrito para ser debidamente instruidas

En idéntico sentido, no se facilitarán vacaciones colectivas, salvo los casos puntuales, que se estudiarán individualmente, del Viernes Santo al Domingo de Resurrección.

Los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares tienen preferencia a que sus vacaciones coincidan con los de vacaciones escolares.

Las peticiones de vacaciones se efectuarán siempre por escrito, sin cursarse ninguna que sea solicitada de palabra.

Artículo 38.- Acumulación del permiso para el cuidado del bebe lactante.

El permiso para el cuidado del lactante, en observancia de lo indicado en el artículo 45.1.d) del Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, podrá ser sustituido, a criterio de los/las interesadas/os, por su acumulación en jornadas completas, siendo éste de 20 días de duración, susceptibles de sumarse, de igual modo, al permiso de nacimiento.

Cuando se ejercite esta opción, es imprescindible avisar de forma escrita con una antelación de 10 días, indicando de forma clara el día de comienzo y el de fin del permiso del bebe lactante.

Artículo 39.- Licencias y día de asuntos propios.

Los/as trabajadores/as de Seguridad Interactiva España S.L. tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución y sin perjuicio a lo establecido en el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

a. Por matrimonio de la persona trabajadora, diecisiete días. Esta podrá disfrutar continuamente de la licencia de matrimonio y de 15 días de las vacaciones anuales, siempre que lo solicite a la empresa por escrito con una antelación mínima de dos meses.

b. Durante tres días, que podrán ampliarse hasta cinco máximo cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto de mas de 100 kilometros, en los casos de de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de cónyuge, hijos/as de ambos/as, uno/a u otro/a cónyuge, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno/a u otro/a cónyuge. En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.

c. Tres días en los casos de nacimiento de hijo, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente. El comienzo del disfrute del presente permiso será siempre el primer día laborable siguiente a la fecha del hecho causante que dé derecho al mismo .Serán ampliables a cinco días naturales, cuando se necesite efectuar un desplazamiento de más de 100 km de donde radique el centro de trabajo

d. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante hora y media, en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

e. Dos días para traslado de su domicilio.

f. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

g. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de

la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

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

i. Por el tiempo indispensable para acompañar a un hijo/a a consulta médica, cuando ésta tenga lugar en la jornada de trabajo. Salvo caso de urgencia, los trabajadores deberán preavisar a la empresa con una antelación mínima de 24 horas. En todos los casos deberán aportar a la empresa justificante de la visita realizada y del tiempo invertido.

j. Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno/a u otro/a cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda.

k. Por bautizo de un/a hijo/a o nieto/a, un día de permiso.

l. Por Primera Comunión de un/a hijo/a o nieto/a, un día de permiso.

Las personas trabajadoras tendrán derecho, además, a un día libre por asuntos propios, sin cómputo de jornada y a elección del/la trabajador/a, en las siguientes condiciones:

a. No podrá utilizarse durante los períodos de máxima actividad, comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente, durante el período de Semana Santa, ni durante el período vacacional de los meses de julio y agosto.

b. No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 5% de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca el/la trabajador/a.

c. Es requisito imprescindible notificarlo por escrito a la empresa, al menos 7 días antes de ejercer este derecho, a efectos de modificación de cuadrante y planificación del servicio.

Artículo 40.- Licencias Sindicales.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los/as representantes de las personas trabajadoras para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con antelación mínima de 24 horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, la empresa, vendrá obligada a conceder el permiso oportuno, no pudiendo superar las 12 horas al mes.

Artículo 41.- Excedencia Voluntaria.

La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la Dirección de la Empresa para la atención de motivos particulares de la persona trabajadora que la solicite, que habrá de hacerlo cumpliendo el plazo de preaviso de un mes.

Será requisito indispensable para tener derecho a tal excedencia el haber alcanzado en la Empresa una antigüedad no inferior a un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del/la excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir todas sus remuneraciones y no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un periodo inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con quince días naturales de antelación a su vencimiento.

El/la excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la Empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la Empresa a todos los efectos.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su nivel funcional; si no existiera vacante en el nivel funcional propio y sí en otro inferior, el/la excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su nivel funcional.

Artículo 42.- Excedencia Especial.

Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

1. Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con los servicios a la Empresa.

2. Enfermedad o accidente una vez transcurrido el período máximo de incapacidad temporal (18 meses) y por el tiempo hasta que la persona trabajadora reciba la Resolución del INSS sobre la calificación o no de invalidez.

3. En el caso de pérdida o sustracción y retirada de la licencia, guía, arma, habilitación hasta la obtención de un nuevo ejemplar o aparición de lo perdido, sustraído o retirado, producido durante el servicio.

Artículo 43.- Permisos sin sueldo.

Las personas trabajadoras que lleven, como mínimo un año en la Empresa, podrán solicitar permiso, sin sueldo, que, previo informe de su representación legal, atenderán, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio, para lo cual debe preavisar con una antelación mínima de 10 días, a efectos de organización.

La duración de estos permisos no será superior a 15 días naturales, y no podrán concederse a más del 5% de la plantilla, de su delegación.

Artículo 44.- Delimitación del lugar de trabajo, salidas y dietas.

Dadas las especiales circunstancias en las que se realiza la prestación de los servicios de seguridad, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de sus personas trabajadoras entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad.

A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a una hora, a la entrada y/o

salida de los/as trabajadores/as.

El personal de la empresa que desempeñe tareas de vigilancia podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, destinando a ser posible, para cada lugar de trabajo, a aquellos trabajadores/as del servicio de seguridad y vigilancia que residan más cerca de aquél.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los/as trabajadores/as de la empresa, y sí al correspondiente plus de transporte pactado.

El importe de las dietas acordadas en este Convenio colectivo, para cuando la persona trabajadora preste servicio fuera de lo conceptualizado como localidad, ascenderá durante los años 2020, 2021, 2022 y 2013, a una cantidad oscilante, entre 10 y 20 Euros, por día, valorándose cada caso individualmente, atendiendo a las necesidades del servicio.

Artículo 45.- Desplazamientos.

Cuando un/a trabajador/a tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 35 donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para la persona trabajadora.

Artículo 46.- Traslados.

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición de la persona trabajadora y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el/la trabajador/a fijo/a, en función de su antigüedad real en la Empresa, siempre que concurran servicios de igual naturaleza y duración que los por él/ella ocupados.

2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora.

3. Por necesidades del servicio; previo el procedimiento legal correspondiente.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición de la persona trabajadora y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a abono por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

En los traslados causados por necesidades del servicio, la empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de la mudanza y, el transporte gratuito de mobiliario y enseres.

CAPÍTULO VIII.- FALTAS Y SANCIONES

Artículo 47.- Faltas del personal.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales de la persona trabajadora, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 48.- Son faltas leves.

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros/as de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

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

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, armas, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los/as subordinados/as, compañeros/as, mandos, personal y público, así como la discusión con los/as mismos/as dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los/as mismos/as.

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, armas, etc., de manera ocasional.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

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

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro/a trabajador/a, cuando el caso no constituya falta grave.

11. Cumplimentar de forma errónea la aplicación contemplada en el artículo 61 del presente Convenio.

Artículo 49.- Son faltas graves.

1. El cometer tres faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada.

Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4. La desobediencia grave a los/as superiores/as en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros/as, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros/as de trabajo o público se reputará muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un/a compañero/a al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha a otros/as como a éstos/as últimos/as.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

8. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles, armas o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

9. El uso, sin estar de servicio, de las insignias del cargo, o la ostentación innecesaria del mismo.

10. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo. Y si tuviera especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

12. La ausencia de la validación de la jornada y presencia efectiva en el centro de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 61 del presente Convenio.

Artículo 50.- Son faltas muy graves.

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidades cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo como a la empresa o a terceros/as relacionados/as con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en armas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros/as de trabajo o terceros/as.

8. La embriaguez probada y habitual si repercute gravemente en el trabajo.

9. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados/as.

10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores/as, compañeros/as, personal a su cargo o familiares de los/as mismos/as, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los/as empleados/as de estas, si los/as hubiere.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales, que conlleve la retirada de la habilitación para los/as Vigilantes de Seguridad.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

14. Originar riñas y pendencias entre sus compañeros/as de trabajo o con las personas o los/as empleados/as para las que presten sus servicios.

15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral.

16. El abuso de autoridad.

17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

18. Hacer uso de las armas, a no ser en defensa propia y en los casos previstos por las leyes y disposiciones vigentes.

19. Iniciar o continuar cualquier discusión, rivalidad, pretendida superioridad, exigencias en el modo de prestarse los servicios, etc., con funcionarios/as de la Policía.

20. Entregarse a juegos, y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

21. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros/as, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

22. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros/as o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

23. El incumplimiento de lo convenido en el artículo 61 de este Convenio en lo referente al control de jornada y presencia efectiva en el centro de trabajo, entendiéndose por éste, la ausencia de instalación de la aplicación.

24. Tres o más ausencias de validación de la jornada y presencia efectiva en el centro de trabajo, cometidas en el periodo de un mes, aun cuando no hayan sido sancionadas independientemente.

Artículo 51.- Sanciones.

1. Por falta leve:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

a) Amonestación pública.

b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.

b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.

c) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 52.- Prescripción.

La facultad de la empresa para imponer sanciones, deberá ejercitarse siempre por escrito salvo la amonestación verbal, y deberá acusar recibo y firmar el/la enterado/a, el/la sancionado/a o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello. Prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves a los veinte días, y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO IX.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 53.- Salud Laboral.

La empresa y las personas trabajadoras cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as, o para verificar si el estado de salud del/la trabajador/a puede constituir un peligro para el/ella mismo/a, para los/as demás trabajadores/as, o para otras personas. La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del Servicio de Prevención-Vigilancia de la salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente, pero nunca antes de los dos años.

Cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad; la empresa, por propia iniciativa, a instancia del/la interesado/a, o a la de la representación legal de las personas trabajadoras, pondrá los medios necesarios para que aquél/la sea sometido/a a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al/la trabajador/a a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamiento, la empresa se obliga a abonar al/la trabajador/a el 100% del salario, siempre que medie situación de I.T.

Independientemente de lo anterior, se hace especial alusión a que para la prevención de riesgos que pudieran ser de aplicación a los casos de embarazo, la empresa deberá evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, junto con la representación legal de las personas trabajadoras, los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas, si así fuera el caso.

Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajos a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

CAPITULO X.- PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 54.- Seguro colectivo de accidentes.

La empresa afectada por este Convenio Colectivo suscribirá póliza de seguro colectivo a favor de todos/as sus trabajadores/as por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidentes sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

La representación legal de las personas trabajadoras podrá solicitar a la empresa una copia de la póliza antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y las cuantías de la misma:

1. Muerte Por Accidente Laboral:	31.500 □
2. Muerte Por Accidente No Laboral.:	31.500 □
3. Gran Invalidez Por Accidente Laboral:	40.000 □
4. Gran Invalidez Por Accidente No Laboral:	40.000 □
5. Invalidez Permanente Absoluta Por Accidente Laboral:	40.000 □
6. Invalidez Permanente Absoluta Por Accidente No Laboral:	40.000 □
7. Invalidez Permanente Total Por Accidente Laboral:	40.000 □
8. Invalidez Permanente Total Por Accidente No Laboral:	40.000 □

Artículo 55.- Póliza de Responsabilidad Civil

La Empresa adscrita al presente Convenio vendrá obligada a suscribir Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil por importe, de al menos 150.000 euros con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro.

CAPÍTULO XI.- RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Artículo 56. -Política de igualdad.

Tanto la representación de la empresa, como la representación de las personas trabajadoras, muestran su compromiso inequívoco en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa e indirectamente por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, religión afiliación a un sindicato, etc.; así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, exponiendo como lista enunciativa pero no limitativa a lo relacionado con:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de esta empresa se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos/as y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos/as, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la empresa.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, esta empresa negociará y, en su caso, acordará las medidas oportunas para la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral vigente.

De este modo se elaborará y aplicará un plan de igualdad conforme a lo establecido en la Disposición transitoria décima segunda sobre la aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que deberá asimismo ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

Dicho plan deberá contar con medidas acordes a lo establecido en la normativa reguladora, debiéndose asumir como mínimo cinco de las siguientes medidas:

1. Establecer un procedimiento estandarizado de selección, objetivo, basado en las competencias con perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista).
2. Aplicar un manual que contemple recomendaciones para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos en cada centro de trabajo (de no existir para la empresa redactarlo).
3. Crear un protocolo de selección y acceso a la entidad para evitar la discriminación por género en el acceso y la contratación, dentro del cual se confeccionen los documentos de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en las ofertas...), cumpliendo, tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, con el principio de igualdad.
4. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
5. Realizar un catálogo de puestos y la valoración de los mismos en relación a las funciones, responsabilidad, personas a cargo, relaciones profesionales, capacidad de solución de problemas, etc.
6. Hacer un análisis, y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento, de las dificultades para la cobertura de una vacante por personas de un determinado sexo.
7. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, delegaciones y áreas, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento. Así mismo se le dará traslado a la RLT de los procesos de selección del centro que constituya su ámbito de representación.
8. Garantizar el libre acceso de los trabajadores y trabajadoras de la empresa a presentar sus candidaturas a las vacantes internas, mediante la publicación de las mismas.
9. En caso de igualdad de valoración entre 2 candidaturas (internas-externas) la decisión de incorporación/promoción se tomará considerando el género menos representado en la posición vacante, considerando ponderadamente para ello el centro de trabajo y la compañía.
10. En caso de haber externalizado los servicios de reclutamiento y selección, establecer como medida que los proveedores deben ser conocedores de la política de personal de la empresa y aplicarla al prestar sus servicios profesionales.

Artículo 57.- Política frente al acoso, acoso por razón de sexo y/o Mobbing.

En la convicción de que los valores de Seguridad Interactiva España S.L. están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran su organización, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso de la empresa, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado,

prevenir y, por otro lado, corregir, en su caso, este tipo de conductas.

El presente protocolo, que debe conocer toda la plantilla, supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso en los que se eviten este tipo de situaciones y, en segundo lugar, a garantizar que, si se produjeran, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

A tal efecto, Seguridad Interactiva España S.L. considera:

1. Que la dignidad es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable.
2. Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.
3. Que toda la plantilla de Seguridad Interactiva España S.L. debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.
4. Que el acoso en el trabajo es un comportamiento indebido, por lo que la empresa en su conjunto debe actuar frente al mismo, al igual que hace con cualquiera otra forma de comportamiento inadecuado y que incumbe a toda la plantilla la responsabilidad de cumplir con las disposiciones del presente protocolo.
5. Que el acoso y las falsas denuncias de acoso en el trabajo son una manifestación de intimidación intolerable.

Seguridad Interactiva España S.L. declara:

1. Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.
2. Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quien sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
3. Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si el hecho se produce.

Seguridad Interactiva España S.L. insta:

1. A la Dirección y a las demás personas con mando sobre equipos de personas, a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo.
2. A toda la plantilla, a observar el presente código de conducta, a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable.

Seguridad Interactiva España S.L. se compromete a:

1. Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.
2. Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso, poniendo los medios a su alcance para evitar situaciones de acoso en el trabajo.
3. Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.
4. Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso en el trabajo puedan denunciar dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando, asimismo, el derecho a invocar dichos procedimientos:

Denuncia:

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso o acoso por razón de sexo, lo podrá denunciar en conocimiento de la Dirección RRHH de Seguridad Interactiva España S.L. Asimismo, lo podrá denunciar ante cualquier miembro de la representación legal de las personas trabajadoras quien inmediatamente lo pondrá en conocimiento de Recursos Humanos.

La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito. No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el siguiente protocolo:

1. Las denuncias anónimas.
 2. Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.
- Adicionalmente, podrá presentar denuncia la representación legal de las personas trabajadoras y cualquiera que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esta naturaleza. En este caso, la denuncia deberá presentarse siempre por escrito.

Actuaciones preliminares y mediación:

1. Para dar trámite a la reclamación se exige conocer:

- a) Los datos de identificación de la persona que denuncia y los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso, en caso de ser ésta distinta a la persona denunciante.
- b) Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.
- c) Identificación de la/s persona/s que presuntamente esta/n cometiendo el acoso.

2. Recursos Humanos acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia y dará traslado de la misma a las personas que vayan a instruir el oportuno expediente (en adelante, equipo instructor). Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso como la persona denunciada podrán ser asistidas por la representación legal de las personas trabajadoras en todas las fases del procedimiento. No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.

3. El equipo instructor realizará un primer contacto con la persona denunciante en el plazo máximo de 5 días laborables siguientes a su recepción. A través de dicho primer contacto, el equipo instructor y la persona denunciante realizarán un análisis conjunto sobre los derechos denunciados, tras lo cual la persona denunciante se ratificará o no en la denuncia. En caso de denuncia verbal, el equipo instructor la recogerá por escrito, debiendo la persona denunciante firmarla en prueba de conformidad y ratificación.

4. Si la persona denunciante es distinta a la persona que supuestamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), ésta se incorporará en este primer contacto con el equipo instructor para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

5. En supuestos de denuncia de acoso sexual la persona afectada podrá solicitar exponer la situación a una persona del equipo instructor del mismo sexo.

6. Una vez ratificada la denuncia, el equipo instructor:

a) Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.

b) Se informará a la persona afectada que la información a la que tenga acceso el equipo instructor en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten, serán tratadas con carácter reservado y serán confidenciales, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.

c) Podrá acordar, desde esta fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen. Igualmente ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el problema a través de la mediación. Se trata de intervenir de manera ágil, donde de una manera confidencial, sencilla y discreta se puedan plantear soluciones.

d) En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, las actuaciones del equipo instructor se centrarán en una sola entrevista con la persona denunciada y otra con la persona afectada, con la finalidad de mediar en el proceso, a través de consejos y propuestas prácticas de solución a ambas partes. El equipo instructor valorará la conveniencia de celebrar una reunión conjunta.

e) El equipo instructor redactará una breve acta con las condiciones alcanzadas en la mediación:

1. Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.

2. No acuerdo: el procedimiento informal de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.

f) Las actuaciones preliminares y mediación tendrán una duración máxima de 10 días laborales. No obstante, el equipo instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

Intervención formal:

1. Inicio:

La intervención formal se iniciará:

a) Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.

b) Cuando la mediación se haya producido pero no se haya solventado el problema.

2. Actuaciones:

El equipo instructor establecerá el plan del/la trabajador/a, atendiendo a las siguientes pautas:

a) Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.

b) Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.

c) Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.

d) Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual: recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación, o informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo. Se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista y siempre que la persona afectada o la persona denunciada lo haya requerido, ofrecerá a las personas entrevistadas la posibilidad de que, si lo desean, la representación legal de las personas trabajadoras esté presente durante la entrevista.

e) Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del equipo instructor.

f) Determinará las pruebas que se puedan practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

g) El equipo instructor informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas y podrá contar con la colaboración de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

h) La intervención formal tendrá una duración máxima de 15 días laborables. No obstante, el equipo instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

3. Resolución:

Una vez finalizada la instrucción, el equipo instructor, en un plazo de 5 días laborales, redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la Dirección del Departamento de RRHH, en el que se propondrán las medidas a adoptar.

Artículo 58.- Derechos Laborales de las trabajadoras víctimas de la Violencia de género.

Estas trabajadoras tienen derecho:

1. A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos, una tercera parte y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. La concreción horaria de la reducción se hará por acuerdo entre empresa y trabajadora y en caso de desacuerdo las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el art. 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

2. A la reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación se efectuará por la jurisdicción de lo Social en el

procedimiento establecido en el art. 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

3. A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente, en el supuesto de que la trabajadora haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo. Transcurridos los seis meses, la trabajadora en el plazo máximo de quince días habrá de optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o a continuar con el nuevo con renuncia a su derecho de reserva.

4. A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo no superior a seis meses, prorrogable por el Juez competente por periodos de tres meses hasta un máximo de 18 meses total, computando inicial y prórrogas.

5. A extinguir su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia.

6. Las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda no se computarán como faltas de asistencia.

La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección.

CAPÍTULO XII.- OTRAS DISPOSICIONES NORMATIVAS

Artículo 59.- Descuelgue

El presente convenio colectivo es de obligación para empresa y trabajadores/as incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder, mediante acuerdo alcanzado con la representación de las personas trabajadoras que ostenten legitimación según artículo 87.1 ET a inaplicar las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites para la movilidad funcional que prevé el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En caso de no existir acuerdo, cualquiera de las partes podrá recurrir a la comisión paritaria del convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de 7 días.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, de entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Una vez alcanzado un acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Cuando no se alcanza un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Artículo 60.- Derecho supletorio.

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

Artículo 61.- Control de jornada y presencia en centros de trabajo.

En aras de proceder conforme a lo establecido en la normativa vigente en lo relacionado con el control de la jornada efectiva de las personas trabajadoras de SEGURIDAD INTERACTIVA ESPAÑA S.L. en sus correspondientes centros de trabajo, la dirección de la misma, así como la representación legal de las personas trabajadoras, estiman conveniente implantar un sistema que certifique el inicio y el fin de cada jornada, así como la presencia efectiva de cada persona trabajadora en su centro de trabajo asignado, y que sustituya por tanto al actual registro de jornada existente.

Razonamiento de la implantación de un nuevo sistema:

El actual sistema que se viene utilizando hasta ahora, conlleva el que cada trabajador/a deba llevar consigo en todo momento el registro de su jornada en soporte físico (papel). Esto puede ocasionar diversos problemas tales como pérdidas, olvidos, deterioro del documento, incomodidad el portarlo, etc.

En vistas de esto, se ha procedido a valorar diversas opciones y alternativas por parte de la empresaria y la representación legal de las personas trabajadoras, y finalmente se ha acordado la implantación de una aplicación digital, propia y exclusiva, destinada a ser utilizada a través de los denominados “teléfonos inteligentes” particulares de cada trabajador/a, ya sea en su versión “android” o “ios”.

Esta aplicación supondrá no sólo la eliminación de los problemas anteriormente mencionados, sino que además conllevará una mejora sustancial en la calidad con la que se presten los servicios a todos los niveles. Se espera por tanto que esta aplicación, más allá de controlar el trabajo efectivo de la plantilla, enriquezca aún más la oferta comercial de cara a posibles contrataciones de clientes, propiciando por tanto una mejora significativa en cuanto a la estabilidad y el progreso de todas las partes.

Funciones:

Entre las funciones de dicha aplicación se encontrarán las siguientes:

1. Certificar el inicio y el fin de la jornada laboral de cada persona trabajadora conforme a lo establecido en la normativa vigente.
2. Verificar la presencia efectiva de las personas trabajadoras en sus centros de trabajo durante el total de su jornada.
3. Validar las diversas novedades e incidencias que acontezcan durante la jornada, incluyendo la posibilidad de complementar dicha información con tomas fotográficas.
4. Recepcionar los cuadrantes de trabajo de cada persona trabajadora remitidos por la empresa.
5. Enlazar con los servicios de emergencia del 112 mediante un “botón del pánico”.

Implantación:

Las partes acuerdan que la implantación de dicha aplicación se produzca antes del 31 de diciembre de 2020, momento en el cual se dejará de usar la metodología hasta entonces existente.

Para la implantación de la nueva metodología, las personas trabajadoras aceptan descargar en su “teléfono inteligente” personal la aplicación mencionada. La no aceptación por parte de la persona trabajadora de esta medida supondrá un quebranto en lo pactado entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras en lo referente al control efectivo de la jornada de trabajo y la potestad de las partes para establecer un sistema eficaz según se establece en la legislación vigente. Dicha negación será sancionada según corresponda en virtud del régimen infractor establecido.

Funcionamiento:

Se compone de diferentes fases:

1. Descarga e instalación: La empresa facilitará al trabajador/a un enlace desde el que poder descargar de manera gratuita la aplicación. La instalación de ésta se podrá realizar en teléfonos inteligentes que usen las plataformas “android” e “ios”.
2. Inicio de sesión: Al inicio de cada jornada, la persona trabajadora estará obligada a iniciar sesión en la aplicación. Dicho inicio será validado mediante el ingreso de un nombre de usuario/a y una contraseña, los cuales previamente le facilitará la empresa.
3. Inicio de jornada: Una vez iniciada la sesión, la persona trabajadora deberá proceder a validar el inicio de su jornada, la cual deberá corresponderse con la previamente establecida en su cuadrante de trabajo.
4. Control de presencia: Una vez iniciada la sesión, la persona trabajadora acepta compartir su ubicación en todo momento mediante la técnica de la geolocalización, validando de esta manera su presencia efectiva en el centro de trabajo durante la totalidad de su jornada. Es necesario por tanto que la persona trabajadora tenga activada en su terminal la opción de “compartir ubicación mientras se ejecute la aplicación”.
5. Novedades e incidencias: Toda novedad o incidencia que tenga lugar durante la jornada habrá de ser reflejada por parte de la persona trabajadora en el espacio específico que la aplicación destine a ello. En dicho espacio se pondrán incluir además tomas fotográficas relacionadas con la novedad o incidencia que se esté reflejando.
6. Botón de pánico: Al objeto de facilitar el inmediato acceso a una llamada a los servicios de emergencia del 112, la aplicación dispondrá de un icono siempre visible, a través del cual y mediante su pulsación, la aplicación dará ordenes al terminal para iniciar la marcación de dicho número, poniendo al instante a la persona trabajadora en contacto con los citados servicios.
7. Finalización de jornada: Una vez finalice la jornada, la persona trabajadora validará la finalización de la misma tal y como hizo previamente cuando la inició.
8. Finalización de la sesión: Una vez se valide la finalización de la jornada se procederá a finalizar la sesión en la aplicación.
9. Cuadrantes de trabajo y registro de jornada: Los cuadrantes de trabajo, así como la certificación del registro de jornada, podrán ser consultados en todo momento por parte de la persona trabajadora o la autoridad competente cuando sea requerido/a para

ello en función de lo establecido en la normativa vigente. Para poder visualizar dicha información es necesario que la sesión esté iniciada en la aplicación.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.- GENERO NEUTRO

En algunas partes del texto del Convenio se ha utilizado el masculino en singular o plural como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura en exceso compleja o redundante.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.- LAS PAREJAS DE HECHO.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que, no habiéndose casado entre ellas, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia con arreglo a la normativa que en cada Comunidad Autónoma regule la materia.

ANEXO I.-TABLAS SALARIALES 2020							
GRUPO I	Salario Base	Plus función	Plus Actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total	H. Extra
Director/a General	1.700			150		1.850	15
Director/a Comercial	1.500			100		1.600	15
Director/a Administrativo/a	1.500			100		1.600	15
Director/a Técnico/a	1.500			100		1.600	15
Director/a de Personal	1.500			100		1.600	15
Jefe/a de Personal	1.400			100		1.500	12
Jefe/a de Seguridad	1.400			100		1.500	12
Titulado/a Superior	1.400			100		1.500	12
Titul. medio/TPRL G Superior	1.200			100		1.300	12
Delegado/a provinc/ Gerente	1.250			100		1.350	12
GRUPO II							
Jefe/a de Primera	1200		50	50		1.300	10
Jefe/a de Compras	1100					1.100	10
Jefe/a de Segunda	1.100		50	50		1.200	10
Oficial de primera	1000		50	50		1.100	10
Oficial de Segunda	950		50	50		1.050	10
Auxiliar	900		50	50		1.000	8
Telefonista	900		50			950	8
Aspirante	900		50			950	8
Técnico/a Formac/TPRL Inter	1.000		50	50		1.100	8
Jefe/a de Ventas	1.000		50	50		1.100	8
Técnico/a Comercial	1.000			50		1.050	8
Vendedor/a	900			50		950	8
GRUPO III							
Jefe/a de vigilancia	1.100			50	50	1.200	7,5
Jefe/a de Servicios	1.050			50	50	1.150	7,5
Inspector/a	1.050			50	50	1.150	7
Coordinador/a de Servicios	1.050			25	25	1.100	7
GRUPO IV.- PERSONAL OPERATIVO HABILITADO							
Vigilante de Seguridad	900			25	25	950	6,5
GRUPO VI.- OFICIOS VARIOS							
Oficial	900			25	25	950	6,2
Ayudante	900			25	25	950	6,2
Peón	900			25	25	950	6,2
GRUPO VI.- PERSONAL SUBALTERNO							
Conductor/a	900			25	25	950	6,2
Ordenanza	900			25	25	950	6,2
Almacenero/a	900			25	25	950	6,2
Limpiador/a	900			25	25	950	6,2

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

CONVENIO O ACUERDO: NEWIMAR SA

Expediente: 11/11/0045/2020

Fecha: 13/04/2020

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIA DEL CARMEN DE LEON SOTELO PACHECO

Código 11100142112020.

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Paritaria sobre el Plan de Igualdad en la empresa NEWIMAR, S.A., suscrito por las partes el día 2-03-2020 y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 4-03-2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio; Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo sobre el Plan de Igualdad en la empresa NEWIMAR, S.A. en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose a la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 13 de abril de 2020. DELEGADO TERRITORIAL, Fdo.: Alberto Gabriel Cremades Schulz.

**PLAN DE IGUALDAD NEWIMAR S.A.
I.- ANTECEDENTES**

La consagración de la Igualdad entre mujeres y hombres como principio jurídico universal está reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, es principio fundamental en la Unión Europea y Derecho Fundamental garantizado en el artículo 14 de la Constitución Española.

A la prevención de conductas discriminatorias y a la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de Igualdad se dirige la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres publicada en el BOE el 23 de marzo, que prevé en su Título IV capítulo I artículo 45 que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

NEWIMAR SA se compromete a integrar las políticas de Igualdad en el funcionamiento y organización empresarial, para lo cual y voluntariamente asumimos con fecha de uno de julio de dos mil diecinueve, el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007.

Esta Plan contempla la realidad social en la que la empresa desenvuelve su actividad y se aproxima a la cobertura de las necesidades básicas y fundamentales de hombres y mujeres en este ámbito, asumiendo la responsabilidad de colaborar en la garantía de una plena Igualdad formal y material.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El plan de Igualdad es de aplicación a la Empresa Newimar S.A., provista de CIF A11052263, con domicilio social en Avenida de la Libertad nº 24, Rota, provincia de Cádiz y engloba a la totalidad de la plantilla. Dispones de seis códigos de cuenta de cotización adscritos a otros tantos CNAE que comprende las siguientes Actividades Económicas:

- Construcción y Obras Públicas
- Hostelería
- Limpieza de Edificios y Locales
- Jardinería
- Limpieza Viaria
- Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado

III. DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción Profesional y, en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido,

y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Discriminación directa e indirecta

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

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.

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

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.

Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

IV.OBJETIVOS DEL PLAN

1. Dar cumplimiento al compromiso suscrito en fecha uno de julio de dos mil diecinueve
2. Concretar en medidas detalladas los valores de la empresa en favor de la igualdad, la no discriminación y la integración.
3. Favorecer la conciliación de la vida personal y profesional de las personas y el desarrollo de las mismas dentro de la empresa.
4. Prevenir y, en su caso, canalizar y resolver los casos de acoso que se produzcan en el seno de la empresa y en su entorno directo.
5. Asegurar que la toma de decisiones se basa siempre y únicamente en criterios objetivos garantizando la transparencia de los procesos.
6. Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización en los temas citados.

V- DIAGNÓSTICO

Se han presentado a la Comisión de Igualdad los diagnósticos correspondientes al ejercicio 2019 durante las reuniones de negociación.

Se exponen a continuación los indicadores que se han estudiado bajo los criterios de género, edad y nivel dentro de la compañía en el diagnóstico del año 2019, así como las conclusiones a las que se han llegado.

La distribución de plantilla por género es de 64,52% de hombres y 35,48% de mujeres, sin embargo dicho resultado no es fruto de una discriminación directa sino de la realidad social en el momento de las incorporaciones a la compañía, así como un reflejo de los perfiles disponibles en el mercado laboral y requeridos para cada puesto.

De manera que en los sectores de Jardinería y Limpieza Viaria la contratación femenina es prácticamente nula, si bien es cierto que en ambos sectores la antigüedad es superior a la media pues en Limpieza Viaria casi la totalidad de los trabajadores superan los veinticuatro años de antigüedad mientras que en Jardinería la antigüedad va desde los seis a los veintisiete años.

En el Sector del metal la contratación femenina asciende al 2,32% perteneciente a la categoría de administrativo, mientras que el resto de operarios y personal cualificado es masculino, si bien es cierto que más del 55% del personal del metal tiene una antigüedad superior a los diez años.

En la Actividad de Construcción el 17,88% son mujeres de las cuales un 33% tiene una antigüedad de menos de doce meses.

Por el contrario, en los sectores de Limpieza de Edificios y Locales así como en Hostelería la contratación femenina destaca frente a la masculina.

En el sector de Limpieza de carácter más rotatorio y con mayor número de nuevas contrataciones, el personal femenino representa el 84,98% de la totalidad de la plantilla mientras que las nuevas contrataciones femeninas del último año ascienden al 49,96% del total del personal.

En hostelería el 100% del personal es femenino con una antigüedad de entre doce a catorce años.

De todo ello se infiere que un 48,40% de las nuevas contrataciones de la totalidad de la empresa son de mujeres no obstante se trata de contratos eventuales y de mayor rotación y mayormente en los sectores de limpieza y hostelería.

Respecto al tipo de contrataciones los hombres representan un 63,52% de las indefinidas mientras que las mujeres un 36,49%, lo que pone de manifiesto la mayor eventualidad en las contrataciones de mujeres.

Por lo que se refiere a la distribución por niveles de la organización un 100% del personal directivo es masculino, los puestos con cualificación representan un 25% de mujeres y un 75% de hombres de la totalidad de la plantilla, lo que en relación a la distribución por sexos supone un 15% del personal femenino y un 23,75% del masculino.

En cuanto a la Formación un total de 40 trabajadores han recibido formación continua en la empresa en el año 2019, de los que el 67,50% son hombres y 32,50% mujeres, si bien es una manifestación de la plantilla real de la empresa, ya que en términos globales representan un 27% de las trabajadoras frente a un 29,19% de trabajadores.

Así mismo se han analizado los procesos de selección, contratación, promoción y retribución concluyéndose que sus resultados son coherentes con la distribución de plantilla; no se observa discriminación aunque se acuerda que se debería registrar y archivar los criterios de toma de decisiones de cada uno de ellos para garantizar la transparencia de los citados procesos

Por último el análisis de retribuciones muestra que el proceso es absolutamente transparente y libre de discriminaciones: al personal se le aplican las tablas salariales del Convenio de aplicación según los sectores, existen pluses y complementos fuera de convenio ligados más a la productividad y antigüedad en la empresa que en diferencias de género.

Por último, se debaten los permisos referidos a Conciliación de Vida Profesional y Personal. En los datos aportados se concluye que la implicación en la vida familiar de las trabajadoras es mayor que las de los trabajadores, ya que aquellas se acogen en mayor porcentaje a las citadas situaciones

Revisión del diagnóstico.-La revisión del diagnóstico se realizará siempre que se produzca un cambio sustancial en el seno de la compañía y, al menos, cada dos años o siempre que las partes lo acuerden

VI. PLANES DE ACCIÓN	
ACCIÓN 1 AREA: SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA	
OBJETIVO:	
<ul style="list-style-type: none"> Gestión de los Recursos Humanos óptima que evite discriminaciones y ofrezca igualdad de oportunidades reales. Promoción de una imagen de empresa igualitaria en el mercado de trabajo Promover y garantizar la igualdad en el proceso de desarrollo de competencias. 	
MEDIDAS:	
<ul style="list-style-type: none"> Búsqueda de fuentes de reclutamiento que permitan fomentar acceso de candidatos de género de menor representatividad laboral. Selección de género menos representado en caso de igualdad de condiciones. 	
PLAZO	DIRIGIDO A
Inmediato	Selección
ACCIÓN 2 AREA: CONCILIACIÓN FAMILIAR Y TIEMPO DE TRABAJO	
OBJETIVO:	
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación puedan disfrutarse sin obstáculos con arreglo a los criterios legales establecidos. Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral, teniendo en cuenta que la conciliación no es un tema sólo de mujeres. 	
MEDIDAS:	
<ul style="list-style-type: none"> Análisis de las necesidades de conciliación de los trabajadores. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores. Difusión de las medidas existentes para el trabajo a distancia en supuestos concretos de necesidades familiares. 	
PLAZO	DIRIGIDO A
Un año	Comisión de Igualdad
ACCIÓN 3 AREA: VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVO:	
<ul style="list-style-type: none"> Proteger a los trabajadores que sufran violencia de género 	
MEDIDAS:	
<ul style="list-style-type: none"> Información y asistencia su caso. 	
PLAZO	DIRIGIDO A
Un año	Comisión de Igualdad
ACCIÓN 4 AREA: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
OBJETIVO:	
<ul style="list-style-type: none"> Integrar la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales, para adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla. Garantizar un entorno de trabajo en que la dignidad de la persona sea un valor defendido y respetado evitando situaciones de acoso. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo 	

MEDIDAS:

- Revisar Evaluación de Riesgos para analizar las personas especialmente protegidas.
- Información y adopción de las medidas previstas en la ley en los supuestos de embarazo y lactancia.
- Seguimiento exhaustivo de la Vigilancia de la Salud de la plantilla, fundamentalmente de los trabajadores que por algún motivo de salud presentan una sensibilidad especial ante las condiciones de su puesto de trabajo.
- Elaborar un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por razón de Sexo

PLAZO	DIRIGIDO A
Un año	Dirección a través del Servicio de Prevención Ajeno.
ACCIÓN 5 AREA: COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA	
OBJETIVO:	
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar que la comunicación, el uso del lenguaje y las imágenes promueven la igualdad entre hombres y mujeres 	
MEDIDAS:	
<ul style="list-style-type: none"> Difusión de pautas orientadas a garantizar la igualdad 	
PLAZO	DIRIGIDO A
Un año	Dirección

VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Concretamente, la fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la empresa Newimar S.A. permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución.

Con el objetivo de cumplir tales objetivos COMISIÓN DE IGUALDAD se reunirá al menos una vez al año con carácter ordinario, y extraordinariamente cuando una de las partes lo manifiesta así por escrito a la otra con antelación suficiente.

Nº 27.553
**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ**
**CONVENIO O ACUERDO: HIDRALIA, GESTIÓN
INTEGRAL DE AGUAS DE ANDALUCIA, S.A.**

Expediente: 11/01/0035/2020

Fecha: 13/04/2020

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: SALVADOR QUESADA TORRES

Código 11003131012000

Visto el texto del Acta de Acuerdo sobre revisión salarial del convenio colectivo de la empresa HIDRALIA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS, suscrito por las partes el día 17-02-2020 y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 25-02-2020, Y SUBSANADO EL 13-03-2020 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial (tablas salariales) del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz a 13 de abril de 2020. Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ. Firmado.

ACTA DE LA REUNIÓN COMISIÓN PARITARIA.

Código del Convenio: 11003131012000

Por la Representación de HIDRALIA GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE ANDALUCÍA S.A.

José Luís Trapero. Antonio Alvarez Baeza.

Por la Representación Legal de los Trabajadores

Francisco Acedo Moreno. Juan Manuel Cosme Vidal. Antonio Jesús Perriñán Ufarte.

En San Fernando, a las 12,30 horas del día 17 de febrero de 2020, en las

dependencias del centro de trabajo que la sociedad Hidralia Gestión Integral de Aguas de Andalucía posee en el municipio de San Fernando (Cádiz), se reúnen las partes arriba indicadas, R.L.T. de la Empresa Hidralia Gestión integral de aguas de Andalucía S.A. de San Fernando (Cádiz) y la Dirección de la Empresa y,

EXPONEN

Ambas partes se reconocen capacidad y legitimidad para revisar las tablas salariales del citado convenio colectivo para los años 2019,

ACUERDAN

PRIMERO.- Aprobar el texto de la presente acta, así como la tabla salarial definitiva correspondiente al año 2019 regularizándose de conformidad con el artículo 21 (Incremento salarial) del Convenio Colectivo de Captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas para la Empresa Hidralia, Gestión Integral de Aguas de Andalucía S.A. para su Centro de Trabajo en San Fernando (Cádiz), siendo el incremento final tras la consecución de variables del 1,675% y que se adjunta a la presente acta como ANEXO I.

SEGUNDO.- Las partes acuerdan designar a D. Salvador Quesada Torres, con Documento Nacional de Identidad nº ----- con objeto de que realice las actuaciones oportunas ante la Autoridad Laboral para proceder al registro del presente Acuerdo, así como para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión siendo las 13,30 horas del día arriba indicado.

Disponibilidad	
Retén semanal	226,99 <input type="checkbox"/>
Retén navidad, año nuevo, feria y s. santa	288,07 €
Plus conducción	3,18 €
Ayuda hijo discapacitado	180,26 €
Ayuda Escolar	
Ed infantil, primaria, 1 y 2 ESO	92,99 <input type="checkbox"/>
FP I, 3 y 4 ESO, 1 Bachiller	151,55 <input type="checkbox"/>
FP II Y 2 Bachiller	186,01 €
Estudios superior y medio	223,89 €
Consumo de Agua (art. 33)	19,03

Firmado: José Luís Trapero. Antonio Alvarez Baeza. Francisco Acedo Moreno. Juan Manuel Cosme Vidal. Antonio Jesús Perinián Ufarte.

Nº 27.554

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

Convenio o Acuerdo: PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA DEL METAL

Expediente: 11/01/0027/2020

Fecha: 13/04/2020

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JAIME SUAREZ OCAÑA

Código 11000495011982.

Visto el texto del Acta de Acuerdo sobre revisión salarial (tablas salariales para 2020) del convenio colectivo del sector PYME INDUSTRIA METAL DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, suscrito por las partes el día 30-01-2020 y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 4-02-2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial (tablas salariales) del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz a 13 de abril de 2020. Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ. Firmado.

ACTA DE REVISION SALARIAL, REUNION MANTENIDA EL DE ENERO DE 2020 POR LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA DEL METAL DE CADIZ (PYME)

Por parte de los trabajadores

CCOO

D. Juan Linares López. D. Fernando Grimaldi Amancio

UGT

D. Manuel Díaz Carrasco.D. Antonio Frías Jiménez

Por parte de los empresarios la Asociación FEMCA

D. José Muñoz Flores.Srª. Palma Mení Torres

En la ciudad de Cádiz siendo las 11:00 del día 30 de enero de 2020, se reúnen las personas citadas al margen citadas, en los locales de FEMCA, actuando tanto la representación empresarial como la de los trabajadores en calidad de Comisión Negociadora y reconociéndose mutuamente capacidad para formalizar el presente documento, que a la luz del artículo 4.BIS del convenio colectivo firmado y con vigencia para los años 2017-2020, en el que se recoge la revisión salarial del convenio, las partes manifiestan y aceptan que para el año 2020, una vez comprobado el IPC real (0,8%) la subida revisión se concreta en el 2,2%.

En tal sentido se procede al cálculo y revisión de los conceptos económicos de la tabla salarial que se incorpora a la presente acta de revisión salarial, procediéndose a la firma de la misma.

Se acuerda por las partes autorizar a Alfonso Jiménez Mateo y a Jaime Suarez Ocaña para la publicación del presente acuerdo de revisión en el REGCON y posterior publicación en el BOP.

Sin más asuntos que tratar, se da por terminada la reunión, firmando la presente acta y las tablas anexas, por los presentes en prueba de conformidad.

Firmas.

ANEXO I TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2019 2019			
	SALARIO BASE MES AREA FUNCIONAL TECNICA	SALARIO BASE MES AREA FUNCIONAL ADMON	SALARIO BASE MES AREA FUNCIONAL OPERARIA
G.P.1	- <input type="checkbox"/>	- <input type="checkbox"/>	1.145,52 <input type="checkbox"/>
G.P.2C	- <input type="checkbox"/>	1.161,58 €	1.154,23 <input type="checkbox"/>
G.P. 2B	1.161,58 €	1.247,75 <input type="checkbox"/>	1.182,58 €
G.P. 2A	1.247,75 <input type="checkbox"/>	1.330,66 <input type="checkbox"/>	1.228,33 €
G.P. 3B	1.336,34 <input type="checkbox"/>	- <input type="checkbox"/>	1.316,07 <input type="checkbox"/>
G.P. 3A	1.457,76 <input type="checkbox"/>	1.457,76 <input type="checkbox"/>	1.367,28 €
G.P. 4	1.559,42 <input type="checkbox"/>	1.584,88 €	- <input type="checkbox"/>
G.P. 5	1.846,95 €	- <input type="checkbox"/>	- <input type="checkbox"/>
G.P. 6	2.084,41 €	- <input type="checkbox"/>	- <input type="checkbox"/>
PLUS PRODUCTIVIDAD	AREA FUNCIONAL TECNICA	AREA FUNCIONAL ADMON	AREA FUNCIONAL OPERARIA
G.P.1	- <input type="checkbox"/>	- <input type="checkbox"/>	- <input type="checkbox"/>
G.P.2C	- <input type="checkbox"/>	1,22 <input type="checkbox"/>	1,23 <input type="checkbox"/>
G.P. 2B	0,90 <input type="checkbox"/>	1,36 <input type="checkbox"/>	1,25 <input type="checkbox"/>
G.P. 2A	0,90 <input type="checkbox"/>	1,56 <input type="checkbox"/>	1,47 <input type="checkbox"/>
G.P. 3B	1,00 <input type="checkbox"/>	- <input type="checkbox"/>	1,00 <input type="checkbox"/>
G.P. 3A	1,11 <input type="checkbox"/>	1,90 <input type="checkbox"/>	1,38 €
G.P. 4	1,20 <input type="checkbox"/>	1,92 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G.P. 5	1,41 <input type="checkbox"/>	- <input type="checkbox"/>	- <input type="checkbox"/>
G.P. 6	1,58 €	- <input type="checkbox"/>	- <input type="checkbox"/>

Festividad patrona	1.138,02 €
Premio fidelidad	482,17 €
Premio Vinculación	147,83 €
Quebranto moneda cajero	- <input type="checkbox"/>
Quebranto moneda aux caja	- <input type="checkbox"/>
Plus asistencia y puntualidad	6,99 <input type="checkbox"/>
Dieta y desplazamiento	
Almuerzo o cena	34,56 <input type="checkbox"/>
Habitación	51,84 €
Desayuno	5,76 <input type="checkbox"/>
Kilometraje	0,37 <input type="checkbox"/>
Plus comida	15,60 <input type="checkbox"/>

ANEXO II TABLAS SALARIALES AÑO 2020		
PERSONAL OBRERO	Sº BASE	P.T.
Peón	41,68 €	4,69 □
Especialista	41,92 □	4,69 □
Mozo almacén	41,92 □	4,69 □
PROFESIONALES DE OFICIO		
Oficial de 1ª A	43,50□	4,69□
Oficial de 1ª	42,99□	4,69□
Oficial de 2ª	42,49□	4,69□
Oficial de 3ª	42,15□	4,69□
PERSONAL SUBALTERNO		
Listero	1.270,32□	4,69□
Almacenero	1.264,60□	4,69□
Chofer Turismo	1.297,41□	4,69□
Chofer Camión y Grúa Autom.	1.298,11€	4,69□
Conductor Grúa y maquinas auto.	1.298,11€	4,69□
Vigilante	1.242,66□	4,69□
Telefonista	1.247,74□	4,69□
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe 1ª	1.447,32□	4,69□
Jefe 2ª	1.403,56□	4,69□
Cajero (empresa menos de 100 Trabajadores/as.)	1.392,51□	4,69□
Cajero (empresa 100 a 250 Trabajadores/as.)	1.399,59□	4,69□
Oficial de 1ª	1.351,84€	4,69□
Oficial de 2ª	1.320,44□	4,69□
Auxiliar	1.265,84€	4,69□
Viajante	1.351,84€	4,69□
TITULADOS		
Jefe de Taller	1.447,67□	4,69□
Maestro de Taller	1.363,99□	4,69□
Maestro 2ª	1.353,38€	4,69□
Contramaestre	1.363,99□	4,69□
Encargado	1.333,12□	4,69□
Capataz Especialista	1.278,63€	4,69□
Capataz de peones Titulados	1.273,25□	4,69□
TECNICOS DE OFICINA		
Delineante proyectista	1.414,55□	4,69□
Dibujante Proyectista	1.413,52□	4,69□
Delineante 1ª	1.351,84€	4,69□
Delineante 2ª	1.314,98€	4,69□
Auxiliares	1.270,31□	4,69□
TRABAJO		
Técnico de Organización de 1ª	1.352,66□	4,69□
Técnico de Organización de 2ª	1.319,29□	4,69□
Auxiliares de Organización	1.279,82€	4,69□
PERSONAL OBRERO		
Peón	41,68€	4,69□
Especialista	41,92□	4,69□
Mozo almacén	41,92□	4,69□
TECNICO DE LABORATORIO		
Jefe de 1ª	1.460,11□	4,69□
Jefe de 2ª	1.400,13□	4,69□
Analista 1ª	1.380,08€	4,69□
Analista 2ª	1.279,83€	4,69□
Auxiliar	1.268,97€	4,69□

	Sº BASE	P.T.
TECNICOS DE DIQUES Y MUELLES		
Jefe de Diques y Varaderos	1.441,42□	4,69□
Jefe de Muelle y Encargado General.	1.363,99□	4,69□
Buzos y Hombres Rana	1.394,29□	4,69□
TECNICOS TITULADOS		
Ingenieros Arquitectos y Licenciados	1.613,91□	4,69□
Peritos y aparejadores	1.574,72□	4,69□
Técnicos de Seguridad	1.574,72□	4,69□
Maestro Industrial	1.393,43□	4,69□
Graduado Técnico Sanitario	1.391,41□	4,69□
APRENDICES		
Aprendiz		728,04€

ANEXO II TABLAS SALARIALES AÑO 2020	
Artículo 7.- Plus de Festivo	58,99€
Artículo 10.- Plus de Transportes y Dietas	
Pernotando fuera de su domicilio	40,75□
Pernotando en su domicilio	17,42□
Artículo 13.- Quebranto de moneda	35,69□
Artículo 15.- Pluses toxico Penoso y Peligroso	
Una circunstancia	1,84€
Dos circunstancia	8,60€
Trescircunstancia	9,35□
Artículo 18.- Plus de Embarque	43,79□
Artículo 19.- Plus de Empleo Estable (anual)	621,32□
Artículo 20.- Fondo Económico	134,68€
Artículo 22.- Jornada de trabajo	
Bocadillo	1,30□
Artículo 32.- Bolsa de Estudios y Ayuda a Discapacitados	
Bolsa Estudios	13,44□
Bolsa Estudios (anual)	134,42□
Ayuda a Discapitado/a	90,50□
DISPOSICION SEPTIMA (ANTIGUA OCTAVA)	
Complemento personal de PPTP incondicionado	7,80€
DISPOSICION OCTAVA (ANTIGUA NOVENA)	
Incremento Plus de Empleo Estable (diario)	0,92□

Nº 27.559

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LOS BARRIOS

Mediante Decreto de esta Alcaldía de esta misma fecha, se han aprobado los Padrones y Listas Cobratorias de los conceptos: TASA POR LA INSTALACION DE QUIOSCOS EN LA VÍA PÚBLICA, TASA POR LA INSTALACIÓN DE PUESTOS, BARRACAS, CASSETAS DE VENTA – MERCADILLO y TASA POR LAS UTILIZACIONES PRIVATIVAS O APROVECHAMIENTOS ESPECIALES DE LOS BIENES DEL MERCADO MUNICIPAL DE ABASTOS correspondientes al segundo trimestre del ejercicio 2020, que estarán expuestos al público en las oficinas del Departamento de Gestión Tributaria de este Ayuntamiento, sitas en Plaza de la Iglesia, nº 1 de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00, durante el plazo de QUINCE DÍAS contados a partir del día siguiente al de la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, a efectos de su examen por parte de quienes tuvieren un interés legítimo, pudiendo interponerse por éstos el recurso previo de reposición previsto en el artículo 14.2 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, en el plazo de UN MES, a contar desde el inmediato siguiente al del término del periodo de exposición pública del Padrón.

Transcurrido el periodo de reclamaciones se considerarán firmes los mencionados Padrones y Listas Cobratorias con las modificaciones que, en su caso pudieran acordarse y no surtiendo efecto toda posterior reclamación que no se funde en errores aritméticos o de hecho.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre General Tributaria, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por los tributos y ejercicios mencionados se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas las notificaciones el día en que se termine la exposición al público de los Padrones y Listas Cobratorias.

Por otro lado, se hace saber que el periodo voluntario para hacer efectivo el pago, de los recibos de los mencionados conceptos, correspondientes a los periodos anteriormente indicados, serán los siguientes:

PERIODO VOLUNTARIO: SEGUNDO TRIMESTRE: Desde el 8 de Mayo al 10 de Julio de 2020

CONCEPTO

- TASA POR LA INSTALACION DE QUIOSCOS EN LA VÍA PÚBLICA (recibos trimestrales)

- TASA POR LA INSTALACIÓN DE PUESTOS, BARRACAS, CASETAS DE VENTA – MERCADILLO (recibos trimestrales)

- TASA POR LAS UTILIZACIONES PRIVATIVAS O APROVECHAMIENTOS ESPECIALES DE LOS BIENES DEL MERCADO MUNICIPAL DE ABASTOS (recibos trimestrales)

Los contribuyentes afectados, podrán realizar los pagos de sus deudas tributarias a través de las Entidades Bancarias utilizando la modalidad de “dípticos” que, previamente podrán retirarse en la Oficina del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Excm. Diputación de Cádiz, sita en C/ Arroyo del Pun, de lunes a viernes en horario de 9:00 h a 14:00 h. Asimismo, se recuerda que los contribuyentes pueden hacer uso de la domiciliación bancaria de pago a través de las entidades bancarias y cajas de ahorro.

Transcurrido el indicado plazo se iniciará el procedimiento ejecutivo de apremio administrativo, de conformidad con las disposiciones establecidas en el vigente Reglamento General de Recaudación, procediéndose al cobro de las cuotas que no hayan sido satisfechas, con la aplicación de los siguientes recargos, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria:

I. El recargo ejecutivo que será del 5 por 100 y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario antes de la notificación de la providencia de apremio.

II. El recargo de apremio reducido que será del 10 por 100 y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en el período voluntario y el propio recargo antes de la finalización del plazo previsto en el apartado 5 del artículo 62 LGT para las deudas apremiadas.

III. El recargo de apremio ordinario que será del 20 por 100 y será aplicable cuando no concurren las circunstancias a las que se refieren los apartados anteriores.

IV. El recargo de apremio ordinario será compatible con los intereses de demora. Cuando resulte exigible el recargo ejecutivo o el recargo de apremio reducido no se exigirán los intereses de demora devengados desde el inicio del período ejecutivo.

Lo que se hace público para general conocimiento y cumplimiento de la normativa legal vigente.

Los Barrios, 4 de Junio de 2020. EL ALCALDE. Fdo.: Miguel Fermín Alconchel Jiménez

Nº 27.533

AYUNTAMIENTO DE VILLAMARTIN

ANUNCIO DE APERTURA DE INFORMACIÓN PÚBLICA

EXPTE: 910/2020. Asunto: Proyecto Actuación “Ampliación Estación de Servicio”.

Solicitada por INSTALACIONES Y CARBURANTES, S.L.U. con C.I.F. B91956045, con R.Eª. número 433, de fecha 11 de Mayo de 2020, aprobación de Proyecto de Actuación por interés público y social para el ejercicio de la actividad de “AMPLIACION DE “ESTACIÓN DE SERVICIO Nº 13021” en polígono 54 parcela 19 de Villamartín, referencias catastrales 53041A054000190001FJ y 53041A054000190000DH” de este Término Municipal en el ámbito del Suelo No Urbanizable de Especial Protección por planificación territorial o urbanística del planeamiento urbanístico de Villamartín (Texto Refundido aprobado definitivamente por la Comisión Provincial de Ordenación del Territorio y Urbanismo con fecha de 20 de diciembre de 2007, publicadas las ordenanzas en el BOP nº 32 de 18 de febrero de 2010), y en cumplimiento de cuanto dispone el artículo 43 de la Ley de Ordenación Urbanística de Andalucía, por medio del presente anuncio se somete a información pública por el plazo de veinte días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

De acuerdo con la Disposición Adicional 3ª del RD 463/2020 los plazos para Información Pública y para presentar alegaciones quedan suspendidos. Una vez pierda vigencia dicha suspensión o sus prórrogas se le indica que de acuerdo con lo dispuesto en el art. 112 de la Ley 39/2015 contra el presente acto de trámite no cabe recurso, sin perjuicio de que podrá ALEGAR las consideraciones que estime convenientes, para su consideración en la resolución que ponga fin al procedimiento.

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

En Villamartín, 22/05/20. EL ALCALDE Fdo.: JUAN LUIS MORALES GALLARDO.

Nº 26.075

AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA

ACUERDO DE INFORMACIÓN PÚBLICA

Expediente: 2018/1. De conformidad con lo previsto en el artículo 20.1 del Reglamento de Vías Pecuarias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, aprobado por

Decreto 155/1998, de 21 de julio, publicado en BOJA nº 87, de 4 de agosto, dado que la competencia de deslinde, ampliación, señalización, mantenimiento, regulación de uso, vigilancia, disciplina y recuperación que garantice el uso o servicio público de los caminos, vías pecuarias o vías verdes que discurren por el suelo urbanizable del término municipal corresponde a los municipios, de acuerdo con lo previsto en el artículo 9.9 de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía, así como con el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en artículo 13.1.e) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, con fecha 20 de abril de 2020, se ha dictado Resolución de Alcaldía en el seno del procedimiento administrativo de Deslinde del tramo de la vía pecuaria “Cañada de Pino Solete” que afecta al Sector “Geraldino” del PGOU de Jerez de la Frontera por la que se determina:

Primero.- Acordar la apertura de un periodo de información pública, en el seno del procedimiento administrativo de Deslinde del tramo de la vía pecuaria “Cañada de Pino Solete” que afecta al Sector “Geraldino” del PGOU de Jerez de la Frontera, mediante la inserción de anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, tablón de edictos del Ayuntamiento y en el Portal de Transparencia y sede electrónica del Ayuntamiento de Jerez (www.jerez.es), y en el que se indique que el expediente se encuentra disponible a fin de que cualquier persona física o jurídica pueda examinarlo en el plazo de un mes desde la publicación del anuncio, y otorgando, además de dicho mes, un plazo de veinte días a partir de la finalización del mismo para formular cuantas alegaciones estimen oportunas.

Segundo.- Dar traslado del acuerdo adoptado a a los interesados en el expediente administrativo para que en el mismo plazo establecido en el párrafo anterior aleguen y presenten los documentos y justificaciones que estimen pertinentes.

Tercero.- Dar, en su caso, oportuno traslado del acuerdo adoptado al Registro de la Propiedad, al objeto de que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.6 del Decreto 155/1998, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Vías Pecuarias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, extienda nota preventiva al margen de la inscripción del dominio de la/s finca/s por la/s que que discurre el tramo de la vía pecuaria a deslindar.

Durante el período de información pública la documentación estará disponible, para su consulta, en la página web del Ayuntamiento de Jerez (www.jerez.es), en el Portal de Transparencia y de forma presencial, en las oficinas de la Delegación de Urbanismo, sita en Plaza del Arenal, s/n, edificio Los Arcos, en horario de 9:00 a 13:00 horas. Para la consulta del expediente presencialmente, se deberá solicitar cita previa en los teléfonos 956149629 y 956 149620.

Las alegaciones deberán presentarse por escrito en cualquier registro de la Administración, bien en la sede electrónica del Ayuntamiento de Jerez, bien en cualquier registro del mismo Ayuntamiento, o bien en cualquier otro registro administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Con la presente publicación se consideran notificados los interesados desconocidos o con domicilio ignorado, a los efectos de lo establecido en el Artículo 44 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

02/06/2020. EL DELEGADO DE URBANISMO, INFRAESTRUCTURAS Y MEDIO AMBIENTE (por delegación efectuada en R.A. de 24.07.19). Fdo.: Jose Antonio Díaz Hernández.

Nº 27.493

AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA

ANUNCIO

Por la Excm. Corporación Municipal Pleno en sesión celebrada el día 30 de enero de 2020 se acordó aprobar inicialmente y someter a información pública la Modificación Puntual nº 1 del PGOU, cambio de categoría de Suelo Urbano No Consolidado 4-ARI-RU-P18 La Ballena a Suelo Urbano Consolidado, tramitada a iniciativa particular y redactado por Arquitectos OLE, S.L.P.

En cumplimiento del mencionado acuerdo, dicho documento se somete al trámite de información pública de conformidad con lo establecido en los artículos 32 y 39 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, por plazo de UN MES, mediante anuncios insertos en el Boletín Oficial de la Provincia, diario de mayor difusión de la provincia, en páginas de información provincial, en el Tablón de Edictos digital del Ayuntamiento, para que cualquier persona física o jurídica interesada o afectada pueda formular las alegaciones que estime pertinentes, a cuyo fin el citado expediente podrá ser consultado en las oficinas de la Delegación Municipal de Urbanismo y Diseminado, sitas en la Calle Constitución n.º 4, 1ª planta, en días y horas hábiles. Igualmente se publicará en la página web oficial del Ayuntamiento (https://www.chiclana.es/delegaciones-y-servicios/urbanismo/tablon-de-anuncios) y en el Portal de la Transparencia del Ayuntamiento en la sección “Normativa y documentos en tramitación”.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Chiclana de la Frontera, a 03/06/2020. LA TTE DE ALCALDE DELEGADA DE URBANISMO Y DISEMINADO.: Ana María González Bueno.

Nº 27.511

AYUNTAMIENTO DE ROTA

ANUNCIO

La Junta de Gobierno Local ha acordado la modificación del precio público 3.1 para la realización de actividades de carácter cultural y festivo, en la siguiente sesión y en los siguientes términos:

1.- Por acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha 31 de enero del año 2020 al punto 3º de urgencias, se ha aprobado en relación con la cesión de uso del auditorio municipal “Alcalde Felipe Benítez” la modificación del artículo 3º en su apartado 1.A.3 Cesión del Auditorio del precio público num. 3.1, para la realización de actividades de carácter cultural y festivo, en los siguientes términos:

FECHA Y HORA	ACTIVIDAD	SOLICITANTE	PRECIO DE LA ENTRADA	ORDENANZA MUNICIPAL
"Asimismo las actividades que se acogen a dicha ordenanza en el apartado 1.A.3 Cesión del Auditorio en el punto 1.- el cual refiere: "Cesión gratuita para utilización anual para la promoción de grupos y artistas locales, la Junta de Gobierno decidirá el precio de entrada"				
21/02/2020 11.00 h.	CONCURSO GOT TALENT. ALUMNOS IES ASTAROTH	IES ASTAROTH	0 □	Precio Público Núm. 3.1 por la realización de actividades de carácter cultural o festivo Apartado 1.A.3 punto1: "Cesión a grupos y artistas locales"
Las actividades que se acogen a dicha ordenanza en el apartado 1.A.3 Cesión del Auditorio en el punto 2.- el cual refiere: "Cesión gratuita para una utilización anual para Asociaciones Locales sin ánimo de lucro inscritas en el Registro Municipal de Asociaciones, cuando el evento sea de carácter benéfico o eminentemente solidario, la Junta de Gobierno Local decidirá el precio de la entrada".				
FECHA Y HORA	ACTIVIDAD	SOLICITANTE	PRECIO DE LA ENTRADA	ORDENANZA MUNICIPAL
1/02/2020 20.00 h.	TEATRO "AQUÍ NO PAGA NADIE" CÍA. GRUPO TESÓN	ASOC. DE LUCHA CONTRA EL CÁNCER DE ROTA ROULUCAN	5 □	Precio Público Núm. 3.1 por la realización de actividades de carácter cultural o festivo Apartado 1.A.3 punto 2 "Cesión a asociaciones locales sin ánimo de lucro"
7/02/2020 19.00 H.	II EXHIBICIÓN DE TANQUILLOS GADITANOS	PEÑA LA AMISTAD	5 □	Precio Público Núm. 3.1 por la realización de actividades de carácter cultural o festivo Apartado 1.A.3 punto 2 "Cesión a asociaciones locales sin ánimo de lucro"
14/02/2020 20.00 H.	CONCIERTO JONHATAN SANTIAGO	HERMANDAD ENTRA. SRA. DEL ROCÍO DE ROTA	15 □	Precio Público Núm. 3.1 por la realización de actividades de carácter cultural o festivo Apartado 1.A.3 punto 2 "Cesión a asociaciones locales sin ánimo de lucro"
20/03/2020 20.30 H.	JAIRO CUEVAS EN CONCIERTO	PEÑA DOSA	12 □	Precio Público Núm. 3.1 por la realización de actividades de carácter cultural o festivo Apartado 1.A.3 punto 2 "Cesión a asociaciones locales sin ánimo de lucro"
22/03/2020 13.00 H.	CONCIERTO DE MÚSICA COFRADE BANDA DE MÚSICA DEL ROSARIO DE CÁDIZ	HDAD. DEL SANTO ENTIERRO DE CRISTO Y SOLEDAD DE M ^ª SANTÍSIMA DE LA VILLADEROTA	10 □	Precio Público Núm. 3.1 por la realización de actividades de carácter cultural o festivo Apartado 1.A.3 punto 2 "Cesión a asociaciones locales sin ánimo de lucro"
Las actividades que se acogen a dicha Ordenanza en el apartado 1.A.3 Cesión del Auditorio en el punto 3.- el cual refiere: "Cesión para artistas y entidades promotoras de espectáculos. Modalidad taquilla. La Junta de Gobierno Local decidirá el precio de la entrada, percibiendo el Ayuntamiento el 10 % de la cantidad recaudada, para hacer frente a los gastos de personal y apertura del Auditorio o en su caso el importe de los derechos de autor y cualquier material o gasto imputable directamente al espectáculo".				
FECHA Y HORA	ACTIVIDAD	SOLICITANTE	PRECIO DE LA ENTRADA	ORDENANZA MUNICIPAL
07/02/2020 21.00 H.	II EXHIBICIÓN DE TANQUILLOS GADITANOS	PEÑA LA AMISTAD	5 □	Precio Público Núm. 3.1 por la realización de actividades de carácter cultural o festivo Apartado 1.A.3 punto 3 "Cesión a artistas y entidades promotoras de espectáculos"
8/02/2020 20.30 H.	CONCIERTO FLAMENCO "DOS CAMINOS" A CARGO DE SAMUEL SERRANO	SAMUEL PIMENTEL SERRANO	15 □	Precio Público Núm. 3.1 por la realización de actividades de carácter cultural o festivo Apartado 1.A.3 punto 3 "Cesión a artistas y entidades promotoras de espectáculos"
15/02/2020 18.00 H.	ESPECTÁCULO INFANTIL TEATRO DE TÍTERES Y CIRCO DONALSON	ÁLVARO BARRERA ORTEGA	5 □	Precio Público Núm. 3.1 por la realización de actividades de carácter cultural o festivo Apartado 1.A.3 punto 3 "Cesión a artistas y entidades promotoras de espectáculos"

Visto en informe de la Técnico de Cultura, con el visto bueno de la Delegada, a fecha de 21 de enero de 2020.

Visto el informe de la Técnico de Gestión Tributaria y del Sr. Tesorero firmado a fecha de 29 de enero de 2020 en el que concluye que:

"...Conforme al Art. 47 de la L.R.H.L. el establecimiento corresponderá al Pleno de la Corporación, sin perjuicio de la posibilidad de delegación en la Junta de Gobierno Local, estando en esta Entidad delegada dicha competencia conforme al acuerdo de 5 de julio de 2007 publicado en BOP nº143 de 25 de julio de 2007.

-Una vez aprobado el mismo y conforme al Artículo 45 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, deberá procederse a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Por lo anteriormente expuesto se entiende procede la aprobación de la fijación de los precios de las entradas conforme a lo dispuesto en el siguiente informe..."

Visto informe de la Intervención Municipal firmado por el Técnico de Intervención y por la Sra. Interventora a fecha de 31 de enero de 2020 en el que informa que:

"...Que el Artículo 44 del TRLRHL señala que:

"1. El importe de los precios públicos deberá cubrir como mínimo el coste del servicio prestado o de la actividad realizada.

2. Cuando exista razones sociales, benéficas, culturales o de interés público que así lo aconsejen, la Entidad podrá fijar precios públicos por debajo del límite

previsto en el apartado anterior. En estos casos deberán consignarse en los presupuestos de la entidad las dotaciones oportunas para la cobertura de la diferencia resultante, si la hubiere.

En el caso que nos ocupa la previsión de los ingresos en la memoria económica son inferiores a los costes, asumiendo el déficit mediante los recursos ordinarios restantes."

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 del TRLRHL, la aprobación de los precios públicos municipales corresponde al Pleno de la Corporación, habiéndose delegado dicha competencia en la Junta de Gobierno Local en virtud de acuerdo plenario adoptado en fecha 5 de julio de 2007, al punto 6º y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 143 de fecha 25 de julio de 2007.

Considerando que se cumple en lo dispuesto en el Art. 44 del TRLRHL, por todo ello PROPONE:

1.- La cesión de uso de la instalación municipal Auditorio Mpal. Alcalde Felipe Benítez a los organizadores de cada actuación que arriba se detallan ajustándose al precio público Núm. 3.1 por la realización de actividades de carácter cultural o festivo en el apartado 1.A.3: Cesión del Auditorio.

2.- Aprobación del precio de entrada fijado por cada actividad detallada arriba.

Lo que se hace público para el general conocimiento. Rota, a fecha indicada en firma digital. Documento firmado digitalmente

Nº 27.522

AYUNTAMIENTO DE SANLUCAR DE BARRAMEDA

EDICTO

Aprobado por Decreto de fecha 2 de Junio de 2020, de la Delegación de Economía y Hacienda de esta Corporación las Listas Cobratorias, relativas al Impuesto Sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana, Impuesto Sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Rústica, Impuesto Sobre Bienes Inmuebles de Características Especiales, Impuesto Sobre Actividades Económicas, Tasa por Instalación de Portadas, Escaparates y Vitrinas, Tasa por Entradas de Vehículos a Través de las Aceras, correspondientes al ejercicio 2020, así como Tasa por la Instalación de Quioscos en la Vía Pública, correspondientes al primer semestre del ejercicio 2020, queda expuesto al público por plazo de QUINCE DIAS, contados desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, a efectos de que los interesados puedan examinarlos y formular las reclamaciones que estimen oportunas.

Dadas las medidas adoptadas por la crisis sanitaria ocasionada por el

COVID19 las consultas deberán efectuarse de manera telemática a través de los correos ibi@sanlucardebarrameda.es y iae@sanlucardebarrameda.es y teléfonos 956388000 y 956388034.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de Marzo, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, podrá interponerse el recurso previo de reposición en el plazo de UN MES, a contar desde el inmediato siguiente al del término del periodo de exposición pública de los Padrones.

Transcurrido el periodo de reclamaciones se considerarán firmes los mencionados Padrones con las modificaciones que, en su caso, pudieran acordarse y no surtiendo efecto toda posterior reclamación que no se funde en errores aritméticos o de hecho.

Lo que se hace público para general conocimiento.

02/06/20. LA DELEGADA DE ECONOMÍA Y HACIENDA, Fdo.:
Inmaculada Muñoz Vidal

Nº 27.567

AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA ANUNCIO

Por medio de la presente se pone en conocimiento que mediante Decreto de la Alcaldía, de fecha dos de junio de dos mil veinte, SE HA RESUELTO: “(…)

Primero.- ALZAR LA SUSPENSIÓN de la convocatoria y celebración de las sesiones de todos los órganos colegiados del Ayuntamiento de Vejer de la Frontera: Plenos, Comisiones Informativas, Juntas de Gobierno, Mesas de Contratación, Tribunales calificadoros, Mesas de negociación, bodas civiles y el resto de reuniones de miembros de la Corporación y de empleados públicos y cualesquiera otro acto municipal que congregue a personas, acordada mediante Decreto de la Alcaldía con referencia VJSEC-00091-2020, de fecha 24/03/2020, y ello por cuanto el artículo 46.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril reguladora de las Bases del Régimen local contempla la celebración de sesiones de órganos colegiados a distancia por medios electrónicos y telemáticos, en los supuestos concretos previstos en dicho precepto.

Segundo.- PUBLICAR el presente Decreto en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en el Tablón de Anuncios Municipal y en el Portal de Transparencia de este Ayuntamiento para general conocimiento.

Tercero.- COMUNICAR mediante correo electrónico el presente Decreto a todos los Concejales de la Corporación y a todos los departamentos, para su conocimiento y efectos oportunos, en tanto que proceder a la notificación presencial del referido acto implica riesgo de contagio del COVID-19.”

Lo que se traslada para general conocimiento, en Vejer de la Frontera a 5/06/20. EL ALCALDE. Fdo: Francisco Manuel Flor Lara. **Nº 27.576**

AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA FRONTERA ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario fecha 27 de enero de 2020, sobre el expediente de modificación de créditos n.º 2/CEXT 01/2020 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de crédito extraordinario, financiado con cargo bajas de créditos de otras aplicaciones, que se hace público como sigue a continuación y resumido por capítulos:

EMPLEOS		
CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
IV	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	617.884,15
RECURSOS		
CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
IV	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	617.884,15

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

En Arcos de la Frontera a 5 de junio de 2019. El Alcalde. Fdo.: Isidoro Gambín Jaén. **Nº 27.624**

AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA ANUNCIO

Por medio de la presente se pone en conocimiento que mediante Decreto de la Alcaldía, de fecha cuatro de junio de dos mil veinte, SE HA RESUELTO: “(…)

PRIMERO.- REVOCAR la delegación de la Presidencia de la Mesa de Contratación para la selección de Personal Laboral Temporal en la entonces Concejala-Delegada de Recursos Humanos, D.ª Francisca Sánchez Galván efectuada a su favor mediante Decreto de la Alcaldía con referencia administrativa VJSEC-00360-2019, de fecha 5 de diciembre de 2019.

SEGUNDO.- DELEGAR LA PRESIDENCIA de la MESA DE CONTRATACIÓN PARA SELECCIÓN DE PERSONAL LABORAL NO PERMANENTE en la actual Sra. Concejala-Delegada de Recursos Humanos D.ª ANA ISABEL SÁNCHEZ LOAIZA.

TERCERO.- La delegación que se confiere se entenderá sin perjuicio de la posible revocación y/o avocación de su ejercicio por esta Alcaldía, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 9 y 10 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y artículos 114 y 116 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

CUARTO.- La competencia delegada no podrá ser, a su vez, delegada por la Sra. Concejala-Delegada en otro órgano o autoridad.

QUINTO.- La delegación conferida requerirá para ser eficaz la aceptación expresa o tácita del Delegado, entendiéndose tácitamente aceptada si en el término de tres días hábiles contados desde la notificación de la presente Resolución el destinatario

de la delegación no hace manifestación expresa ante el órgano delegante de que no acepta la delegación.

SEXTO.- La presente Resolución surtirá efectos desde el día siguiente al de su fecha, sin perjuicio de la preceptiva publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Asimismo, del contenido de la presente Resolución se dará cuenta al Pleno de la Corporación.

SÉPTIMO.- DÉSE TRASLADO por la Secretaría General a la Concejala Delegada, a D.ª Francisca Sánchez Galván y al Departamento de Recursos Humanos, para su conocimiento y efectos oportunos.

OCTAVO.- La presente Resolución será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Portal de Transparencia de este Ayuntamiento, se fijará en el Tablón de Anuncios de este Ayuntamiento y se dará cuenta al Pleno Municipal en la primera sesión que celebre, para su conocimiento.

NOVENO.- En lo no previsto en la presente resolución se estará a lo establecido en la Ley 7/1.985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en el Real Decreto 2.568/1.986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, en el Reglamento Orgánico del Excmo. Ayuntamiento de Vejer de la Frontera (publicado en el BOP de Cádiz núm. 115, de fecha 19 de junio de 2013) y restantes disposiciones que resulten de aplicación.”

Lo que se traslada para general conocimiento, en Vejer de la Frontera. EL ALCALDE. Fdo: Francisco Manuel Flor Lara. **Nº 27.671**

AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA

Don Luis Mario Aparcero Fernández de Retana, Alcalde-Presidente del Ilmo. Ayuntamiento de Chipiona, al amparo de lo dispuesto en el art. 21 de la Ley 7/85 Reguladora de las bases de Régimen Local, he resuelto con esta fecha dictar el siguiente DECRETO:

Habiéndose detectado error material en el Decreto del Alcalde Presidente de fecha 3 de junio de 2020, con número de asiento en el Libro Oficial de Decretos 2945 de fecha 3 de junio de 2020

Dicho error viene a decir “Tercera Teniente de Alcaldía” siendo “Concejala Delegada”

En virtud del art. 109.2 de la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas que señala “2. Las Administraciones Públicas podrán, asimismo, rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos”, HE RESUELTO:

PRIMERO: Proceder a la rectificación del error material en el Decreto del Alcalde Presidente de fecha 3 de junio de 2020, con número de asiento en el Libro Oficial de Decretos 2945 de fecha 3 de junio de 2020, en el siguiente sentido:

Donde dice “Tercera Teniente de Alcaldía”

Debe decir “Concejala Delegada”

SEGUNDO.- Dar traslado de la presente resolución a la delegación de Planificación Integral, Organización, Mantenimiento Municipal y Promoción de la Ciudad.

TERCERO.- Dar cuenta al Pleno de la presente resolución en la primera sesión ordinaria que se celebre.

Así lo manda y firma la Alcaldesa Presidenta, a 4/06/20. EL ALCALDE PRESIDENTE. Fdo.: Luis Mario Aparcero Fernández de Retana. Transcribe al Libro de Resoluciones de Alcaldía, LA SECRETARIA GENERAL. (RD 128/2018, de 16 de marzo). Fdo.: Elena Zambrano Romero. **Nº 27.676**

AYUNTAMIENTO DE EL BOSQUE

ANUNCIO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

Dictamen de la Comisión Especial de Cuentas, de la Cuenta General correspondiente al Ejercicio 2019

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 212 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, y el artículo 116 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, habiéndose dictaminado la Cuenta General del ejercicio 2019 por la Comisión Especial de Cuentas, en Sesión Extraordinaria celebrada con fecha 04 de junio de 2020, queda expuesta al público, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por conveniente.

A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento (elbosque.sedelectronica.es)

En El Bosque, a 5/06/2020. La Alcaldesa, Pilar García Carrasco. Firmado. **Nº 27.681**

AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO ANUNCIO

El Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria de 22 de mayo de 2020, aprobó inicialmente el expediente de modificación de créditos n.º 3 (3.2020.002) de los Presupuestos del ejercicio 2018, prorrogados al ejercicio 2020, mediante decreto de Alcaldía de 20 de diciembre de 2019.

Dicho expediente se someterá a información pública durante el plazo de 15 días hábiles contados desde el día posterior a la publicación de este anuncio, conforme

a los artículos 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril. Durante este plazo los interesados que reúnan las condiciones establecidas por el artículo 170 del referido Real Decreto Legislativo podrán presentar las reclamaciones que estimen oportunas ante el propio Ayuntamiento Pleno, siempre que se ajusten a los supuestos previstos en el citado artículo.

El expediente estará a disposición de los interesados en la Intervención General, sita en el número 46, bajo, de la Avenida San Juan Bosco, en San Fernando, CP 11100; la dirección electrónica establecida a estos efectos será registro@sanfernando.es.

En el caso de no interponerse reclamaciones el acuerdo provisional será elevado a definitivo, publicándose en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

En San Fernando, a 29/05/2020. LA ALCALDESA, Firmado: Patricia Cabada Montañés. Fdo.: Jose Antonio López Fernández, Interventor General. Nº 27.783

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

CADIZ

EDICTO

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

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1035/2019 a instancia de la parte actora D. DAVID ORCERO BATISTA contra MINISTERIO DE DEFENSA EJERCITO DE MARINA NAVAL, DULCINEA NUTRICION SL, OHL SERVICIOS INGESAN S.A., U.T.E. OHL SERVICIOS INGESAN S.A.U.FASTJOB S.L.(UTE LIMPIEZA DEFENSA) y FASTJOB S.L. sobre Despido/ Ceses en general se ha dictado RESOLUCION del tenor literal siguiente:

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN

LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA SR/SRADA/Dª LIDIA ALCALA COIRADA

En CADIZ, a veintisiete de mayo de dos mil veinte.

Visto el estado que mantienen las presentes actuaciones, se señala para la celebración de los actos de Juicio Oral y/o conciliación el próximo día 21 DE DICIEMBRE DE 2020 A LAS 11,45 HORAS

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

Asimismo, tras las actuaciones practicadas por este Juzgado ha resultado imposible la localización de DULCINEA NUTRICION SL., parte demandada en este proceso que por ello se encuentra en ignorado paradero.

Acuerdo:

- Citar a la misma, por medio de Edictos, que se publicarán en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz.

- Advertirle que las siguientes comunicaciones que se le dirijan se harán fijando copia de la resolución en el Tablón de Anuncios de la Oficina Judicial, salvo la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

- Citar al Fondo de Garantía Salarial con traslado de la demanda a fin de que éste pueda asumir sus obligaciones legales e instar lo que convenga en derecho (Art. 23 LPL).

Notifíquese la presente resolución a las partes.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de reposición a interponer en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a su notificación ante el/la Letrado/a de la Administración de Justicia que dicta esta resolución con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma.

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

"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."

Y para que sirva de notificación al demandado 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 veintisiete de mayo de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

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

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

Nº 27.431

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

CADIZ

EDICTO

EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE CADIZ.

HACE SABER: Que en este Juzgado, se sigue el procedimiento núm. 803/2019, sobre Ejecución de títulos judiciales, a instancia de MIGUEL ANGEL SILVA CORTES contra MAXWELL & LORENTZ S.L., en la que con fecha 20/05/20 se ha dictado Decreto de Insolvencia cuya Parte Dispositiva es del tenor literal siguiente:

"Declarar al ejecutado MAXWELL & LORENTZ S.L. en situación de INSOLVENCIA PARCIAL por importe de 14.824,68 euros, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional.

Archívase el presente procedimiento y ése de baja en los libros correspondientes

Notifíquese la presente resolución

MODO DE IMPUGNACIÓN: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 188 L.R.J.S

EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA"

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

En CADIZ, a veinte de mayo de dos mil veinte. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

Nº 27.432

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

CADIZ

EDICTO

EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE CADIZ.

HACE SABER: Que en este Juzgado, se sigue el procedimiento núm. 1133/2019, sobre Ejecución de títulos judiciales, a instancia de SANDRA PEREZ AGUILAR contra PERSONAL SHOPPER KAREN S.L., en la que con fecha 20/05/20 se ha dictado Decreto de Insolvencia cuya Parte Dispositiva es del tenor literal siguientes:

"Declarar al ejecutado PERSONAL SHOPPER KAREN S.L. en situación de INSOLVENCIA TOTAL por importe de 800 euros, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional.

Archívase el presente procedimiento y ése de baja en los libros correspondientes

Notifíquese la presente resolución

MODO DE IMPUGNACIÓN: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 188 L.R.J.S

EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA"

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

En CADIZ, a veinte de mayo de dos mil veinte. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

Nº 27.433

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

ALGECIRAS

EDICTO

Procedimiento: Seguridad Social en materia prestacional 2018/2017. Negociado: CH. N.I.G.: 1100444S20170001980. De: D. JOHN HERNANDEZ. Abogado: ANA MARIA MARTINEZ GARCIA. Contra: EVALTEC SL, INSS-TGSS, SAS y MUTUA FRATERNIDAD MUPRESA. Abogado: ISABEL MILAGROS FERNANDEZ LOPEZ.

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 2018/2017 a instancia de la parte actora D/Dª. JOHN HERNANDEZ contra EVALTEC SL, INSS-TGSS, SAS y MUTUA FRATERNIDAD MUPRESA sobre Seguridad Social en materia prestacional se ha dictado SENTENCIA de fecha 4-05-20, cuyo FALLO es del tenor literal siguiente:

"FALLO

Que ESTIMANDO PARCIALMENTE la demanda interpuesta por D. John Hernández contra la INSS, TGSS, SAS, EVALTEC S.L. y MUTUA FRATERNIDAD MUPRESA, se condena a la empresa EVALTEC S.L. al abono de la cantidad de 856'24 euros, estando obligada MUTUA FRATERNIDAD MUPRESA al anticipo de dicha cantidad, y declarando al INSS y TGSS como responsable subsidiario en caso de insolvencia de las empresas.

Notifíquese la presente resolución a las partes. Esta sentencia es FIRME, y

contra la misma no cabe interponer recurso alguno (artículo 191.2.g), párrafo segundo de la LRJS).

Así por esta mi sentencia, de la que se llevará certificación a los autos para su debido cumplimiento, lo pronuncio, mando y firmo."

Y para que sirva de notificación al demandado EVALTEC 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 veinte de mayo de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado. **Nº 27.547**

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1
ALGECIRAS
EDICTO**

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 2089/2017. Negociado: MA. N.I.G.: 1100444S201700002048. De: D. DARIO SAEZ DE SICILIA BENITO. Abogado: FRANCISCO JUAN ARTACHO SANCHEZ. Contra: Dª FARMACIA CONCEPCION GIL PEÑA.

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 virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 2089/2017 se ha acordado citar a FARMACIA CONCEPCION GIL PEÑA como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día NUEVE DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTE A LAS 12.20 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AVDA VIRGEN DEL CARMEN Nº 55 (EDIFICIO AUDIENCIA PROVINCIAL) 11202 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 FARMACIA CONCEPCION GIL PEÑA.

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 Algeciras, a dieciocho de marzo de dos mil veinte. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado. **Nº 27.549**

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

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

HACE SABER: Que en este Juzgado, se sigue la ejecución núm. 245/2020, sobre Despidos/ Ceses en general, a instancia de MARIA ALMUDENA RODRIGUEZ MACIAS contra CREA HOTELES INVESTMENT & MANAGEMENT SL, en la que con fecha se ha dictado Auto que sustancialmente dice lo siguiente:

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN

LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA SR/SRA D/Dª LIDIA ALCALA COIRADA

En CADIZ, a veintiocho de abril de dos mil veinte.

Tras las actuaciones practicadas por este Juzgado ha resultado imposible la localización de CREA HOTELES INVESTMENT & MANAGEMENT SL, parte demandada en este proceso que por ello se encuentra en ignorado paradero.

Acuerdo:

- Citar a la misma, por medio de Edictos, que se publicarán en el Boletín Oficial.
- Advertirle que las siguientes comunicaciones que se le dirijan se harán fijando copia de la resolución en el Tablón de Anuncios de la Oficina Judicial, salvo la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.
- Citar al Fondo de Garantía Salarial para que comparezca el día 17 DE JUNIO DE 2020 A LAS 12:15 HORAS con traslado de la demanda a fin de que éste pueda asumir sus obligaciones legales e instar lo que convenga en derecho (Art. 23 LPL).

Notifíquese la presente resolución

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de TRES DÍASHábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

28/04/2020. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Fdo.: Lidia Alcalá Coirada.

"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 28.495

VARIOS

**CAMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA
Y SERVICIOS DE JEREZ DE LA FRONTERA**

CONVOCATORIA TICCÁMARAS 2020 - CÁMARA JEREZ

BDNS(Identif.):509480. BDNS:509480

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <https://www.pap.hacienda.gob.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/509480>

La Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Jerez de la Frontera informa de la Convocatoria de Ayudas TICCámaras 2020 para la Transformación Digital de Pymes, cofinanciadas por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea, como medida para hacer frente al impacto económico de la COVID-19.

Primero. Beneficiarios.

Pymes, micropymes y personas inscritas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, de la demarcación territorial de la Cámara de Comercio de Jerez, que se encuentren dadas de alta en el Censo del IAE.

Segundo. Objeto.

El objeto de la convocatoria es la concesión de ayudas a las empresas de la demarcación cameral de la Cámara de Comercio de Jerez en el Programa TICCámaras 2020, con el fin de impulsar la transformación digital de las pymes para hacer frente al impacto económico de la COVID-19, integrando herramientas competitivas digitales claves en su estrategia y maximizando las oportunidades que la digitalización ofrece a las pymes para reactivar su actividad, mejorando así su productividad y competitividad.

Tercero. Convocatoria.

El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la sede de la Cámara de Jerez. Además, puede consultarse a través de la web www.camarajerez.es/ticcamaras2020

En dicha dirección podrá descargarse, junto con la convocatoria, la documentación necesaria para realizar la solicitud.

Cuarto. Cuantía.

El presupuesto máximo de ejecución del Programa TICCámaras COVID-19 asociado a esta convocatoria es de 215.537,50 €, que se enmarcan en el "Programa Operativo Plurirregional de España FEDER 2014-2020.

La Fase I de Diagnóstico será cofinanciada por FEDER y por el Área de Empleo de la Excm. Diputación de Cádiz por lo que este servicio será gratuito para las empresas participantes,

La Fase II de Ayudas tendrá un coste máximo elegible por empresa de 7.000 €, prefinanciado en su totalidad por la empresa beneficiaria y cofinanciado al 70% por FEDER, siendo por tanto la cuantía máxima de ayuda por empresa de 4.900 €

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo para la presentación de solicitudes se abre a las 10:00h, una vez transcurridos 5 días hábiles desde el día siguiente a la publicación del extracto de esta Convocatoria en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y hasta las 14:00h del día 30 de octubre de 2020, si bien el plazo podrá acortarse en caso de agotarse el presupuesto.

Jerez de la Frontera, 08 de junio de 2020. José Manuel Perea Rosado. Secretario General. **Nº 27.868**

**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