

ADMINISTRACION DEL ESTADO

**SUBDELEGACION DEL GOBIERNO EN CADIZ
AREA DE INDUSTRIA Y ENERGIA**

Anuncio del Área de Industria y Energía de la Subdelegación del Gobierno en Cádiz, por el que se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa previa, autorización administrativa de construcción y declaración, en concreto, de utilidad pública de las instalaciones de la adenda al proyecto “LÍNEA AÉREA DE TRANSPORTE DE ENERGÍA ELÉCTRICA A 400 kV DOBLE CIRCUITO E/S SE CASTELLAR DE LA FRONTERA DE LA L A 400KV JORDANA – PINAR DEL REY” en el término municipal de Castellar de la Frontera, provincia de Cádiz

A los efectos de lo previsto en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, así como en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, y sus modificaciones introducidas por Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica, se somete al trámite de información pública la solicitud de autorización administrativa previa, autorización administrativa de construcción y declaración, en concreto, de utilidad pública de las instalaciones de la adenda al proyecto, de línea aérea de transporte de energía eléctrica, de doble circuito a 400 kV, con una longitud de 0,997 kilómetros, que de entrada y salida a la SE CASTELLAR DE LA FRONTERA, en el término municipal de Castellar de la Frontera (provincia de Cádiz), desde un nuevo apoyo proyectado e intercalado en la L/400 kV JORDANA – PINAR DEL REY y la L/400 kV PINAR DEL REY – TAJO ENCANTADA 2 y que formará parte de la red de transporte de energía.

Con objeto de realizar dicha maniobra y poder compatibilizar la actuación con la línea L/400 kV PINAR DEL REY – TAJO ENCANTADA 2, se proyecta un nuevo apoyo tipo 41A2 en esta última. Adicionalmente se proyecta el recrecido del apoyo T-22.

Asimismo, el proyecto de ejecución se tramitará expresamente en los correspondientes requerimientos de informes o condicionados a las administraciones con competencia urbanística y de ordenación del territorio, a los efectos de lo establecido en las disposiciones adicionales duodécima, segunda y tercera de la Ley 13/2003, de 23 de mayo, reguladora del contrato de concesión de obras públicas (B.O.E. de 24/05/2003).

El proyecto original fue sometido a información pública y publicado en este mismo Boletín con fecha 31 de marzo de 2020. La modificación consiste en el ajuste de las afecciones temporales necesarias para la ejecución de la obra. El objetivo de este ajuste es evitar las afecciones al Parque Natural de los Alcornocales variando las demás afecciones.

Las características se señalan a continuación:

- Petionario: RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA, S.A.U., con domicilio en Paseo del Conde de los Gaitanes 177. Alcobendas. 28109 Madrid.

• Características generales de la línea:	
- Sistema	Corriente alterna trifásica
- Frecuencia	50 Hz
- Tensión nominal	400 kV
- Tensión más elevada de la red	420 kV
- Origen de la línea de alta tensión	Nuevo apoyo T-21-1
- Final de la línea de alta tensión	SECASTELLARDELAFRONTERA
- Temperatura máxima de servicio del conductor	85 °C
- Capacidad térmica de transporte por circuito:	
Verano:	1527 MVA/circuito

Invierno:	1692 MVA/circuito
- Nº de circuitos	2
- Nº de conductores por fase	2
- Tipo de conductor	AL/AW RAIL
- Nº de cables compuesto tierra-óptico	2
- Tipo de cable compuesto tierra-óptico	OPGW tipo1-17kA-15,3
- Aislamiento	Bastón de goma silicona
- Apoyos	Torres metálicas de celosía
- Cimentaciones	Macizos independientes
- Puestas a tierra	Anillos cerrados de acero descarburado
- Longitud	0,997 km
- Provincias afectadas:	
• Cádiz (Término Municipal de Castellar de la Frontera)	0,997 km

- Presupuesto: 1.225.318 €

• Finalidad: Su finalidad principal es de servir de alimentación del Tren de Alta Velocidad para el eje Antequera-Algeciras. La instalación objeto de este proyecto está incluida en el documento, “Planificación Energética. Plan de desarrollo de la red de transporte de energía eléctrica 2015-2020”, aprobada por el Consejo de Ministros de fecha 16 de octubre de 2015 así como en el Documento de modificación de aspectos puntuales de la Planificación energética aprobado por Consejo de Ministros de fecha 27 de julio de 2018.

- Relación de afectados: Según figura en el anexo de este anuncio

El órgano sustantivo competente para resolver la autorización administrativa previa, la autorización administrativa de construcción y la declaración, en concreto, de utilidad pública es la Dirección General de Política Energética y Minas del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico, correspondiendo al Área Funcional de Industria y Energía de la Subdelegación del Gobierno en Cádiz, la tramitación de los expedientes.

La declaración de utilidad pública, en virtud de lo establecido en el art. 56 de la Ley 24/2013, supondrá el derecho a que le sea otorgada la oportuna autorización, en los términos que en la declaración de utilidad pública se determinen, para el establecimiento, paso u ocupación de la instalación eléctrica sobre terrenos de dominio, uso o servicio público o patrimoniales del Estado, o de las Comunidades Autónomas, o de uso público, propios o comunales de la provincia o municipio, obras y servicios de los mismos y zonas de servidumbre pública.

Lo que se hace público para conocimiento general y, especialmente, de los titulares de los bienes y derechos afectados cuya relación se inserta en el anexo al final de este anuncio para que, en el plazo de treinta días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio, por cualquier interesado pueda ser examinado el proyecto en el Área de Industria y Energía de la Delegación de Gobierno en Andalucía, sita en Plaza de España, torre sur, 2ª Planta. 41013 Sevilla, y para que, en su caso, puedan presentarse, en el referido plazo, por algunos de los medios establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las alegaciones que se consideren oportunas a la instalación proyectada.

A este respecto, de conformidad con el derecho y obligación de relacionarse electrónicamente con las Administraciones Públicas, establecidos en el artículo 14 de la citada Ley 39/2015, el proyecto estará accesible a través del siguiente link http://www.seat.mpr.gob.es/portal/delegaciones_gobierno/delegaciones/andalucia/proyectos-ci/procedimientos-informacion-publica/PROCEDIMIENTOS-AUTORIZACION-INSTALACIONES-ELECTRICAS.html y se podrán presentar dichas alegaciones a través del Registro Electrónico de la Administración General del Estado, accesible, con código de órgano EA0040241- Subdelegación del Gobierno en Sevilla - Área Funcional de Industria y Energía, a través de: <https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do>

ANEXO.

Relación de bienes y derechos de línea aérea y accesos Línea aérea 400 kV doble circuito entrada y salida subestación Castellar de la Frontera de Línea-440 kV Jordana- Pinar del Rey. Término municipal Castellar de la Frontera (Cádiz) (Tramo Aéreo). Los Organismos Oficiales se incluyen con carácter informativo.

(1)	Propietario	Referencia Catastral	(2)	(3)	(4)	(5)	Apoyos	(6)	Sup. Tala (m2)	Ocupación Temporal (m2)	Acceso al Apoyo	Servidumbre de paso (m2)	Naturaleza del Terreno
1	LA ALMORAIMA SA S.M.E.	11013A00200013	2	13	7.440	3.028	-	-	-	1.600	-	-	Alcornocal, Especies mezcladas, Improductivo
2	EN INVESTIGACION, ART 47 LEY 33/2003	11013A00200083	2	83	1.682	867	-	-	-	-	-	-	Alcornocal
3	BERMEJO SAAVEDRA NAZARIO	11013A00200001	2	1	7.316	4.176	T_21_1; T_21_2	474	4.800	5.250	T_21_1; T_21_2	1.303	Agrios regadío, arbolado
4	JUNTA DE ANDALUCIA	11013A00109025	1	9025	1.089	410	-	-	-	-	T_21_2; T_21_3	29	Improductivo
5	HROS.DETRIGOHIDALGOMILAGROS SANCHEZ HUERTAS JUAN	11013A00100029	1	29	2.617	1.327	-	-	-	2.050	-	-	Agrios regadío, Alcornocal, Improductivo, Labor o Labradío secoano
6	DELGADO PEREZ JUAN MARIA	11013A00200002	2	2	4.614	2.411	T_21_3	228	1.600	2.050	T_21_3	416	Agrios regadío, Alcornocal, Improductivo, Labor o Labradío secoano, Labor o labradío regadío
11	HERRERA GARCIA FRANCISCO ORTEGA ORTIZ CRISTOBALINA	11013A00100033	1	33	10.207	2.875	-	-	-	474	-	-	Agrios regadío

(1)	Propietario	Referencia Catastral	(2)	(3)	(4)	(5)	Apoyos	(6)	Sup. Tala (m2)	Ocupación Temporal (m2)	Acceso al Apoyo	Servidumbre de paso (m2)	Naturaleza del Terreno
12	HROS. DE GARRUCHO MUÑOZ MANUEL	11013A00100025	1	25	0	0	-	-	-	1.600	-	-	Agrios regadío
13	JUNTA DE ANDALUCIA	11013A00100035	1	35	608	188	-	-	-	588	-	-	Alcornocal
14	ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS	11013A00109001	1	9001	550	192	-	-	-	-	-	-	Improductivo
15	MORENO MARQUEZ JUAN JOSE MORENO MARQUEZ FRANCISCO	11013A00300041	3	41	501	374	-	-	-	234	T_21_4	253	Agrios regadío, Alcornocal
16	MORENO MARQUEZ JUAN JOSE MORENO MARQUEZ FRANCISCO CALVENTE MENA INMACULADA	11013A00300039	3	39	4.812	2.756	T_21_4; T_21_5	344	4.632	4.999	T_21_4; T_21_5	1.166	Agrios regadío, arbolado
16-1	SANCHEZ ORTIZ JOSE MARIA CLAVIJO GONZALEZ MARIAYOLANDA	11013A00300036	3	36	-	-	-	-	-	-	T_21_5	1.796	Agrios regadío
18	TORRES MELGAR JUAN GAVIRA BENAVENTE ISABEL	11013A00300038	3	38	1.269	478	-	-	1.769	1.769	T_21_4; T_21_5	965	Agrios regadío, arbolado
18-1	JUNTA DE ANDALUCIA	11013A00309010	3	9010	-	-	-	-	-	-	T_21_5	45	Improductivo
19	HROS. DECARDENAS SANCHEZ MANUEL CARDENAS SANCHEZ MANUEL CARDENAS CANTERO MERCEDES	11013A00100022	1	22	-	-	-	-	-	1.440	-	-	Agrios regadío, Improductivo, Labor o labradío regadío

(1) Parcela Proyecto. (2) Polígono. (3) Parcela. (4) Servidumbre Vuelo (m2). (5) Zona de seguridad (m2). (6) Sup. Apoyos y anillo de tierra (m2).

Sevilla, 21 de octubre de 2020.- El Director del Área de Industria y Energía, José Manuel Almendros Ulibarri. Firmado.

Nº 61.829

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: PARQUE SOTOGRANDE ENTIDAD URBANÍSTICA DE CONSERVACIÓN

Expediente: 11/01/0113/2020

Fecha: 19/10/2020

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11004352012010.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa PARQUE DE SOTOGRANDE ENTIDAD URBANÍSTICA DE CONSERVACIÓN, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 1-09-2020, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 27-11-2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

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

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

Cádiz, a 19 de octubre de 2020. El Delegado Territorial. ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ

VII CONVENIO COLECTIVO DE "PARQUES DE SOTOGRANDE ENTIDAD URBANÍSTICA DE CONSERVACIÓN"

CAPITULO 1: CLÁUSULAS DE CONFIGURACIÓN.

Artículo 1.- ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.

1. Este convenio se pacta entre la empresa "Parque de Sotogrande Entidad Urbanística de Conservación" de una parte y la representación de los trabajadores, a través del Delegado de Personal del sindicato CCOO-A, por otra; reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar.

Son firmantes del mismo por la representación empresarial D. Cristóbal Espín Gutiérrez (Presidente E.U.C), D. Sergio Sánchez Domínguez (Gerente), D. Daniel J. Trujillo Garrido (Subgerente), D. Gonzalo Luque Cañamero (Asesor), D. Antonio Ríos Quirós (Delegado de Personal) y D. Domingo Vargas Godino (Trabajador)

2. El presente convenio colectivo será de aplicación a la totalidad de los trabajadores que en la actualidad o en lo sucesivo, presten sus servicios para la empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Se incluye del ámbito personal de este convenio a los trabajadores comprendidos en el artículo 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a), del Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El ámbito del presente convenio incluye y afecta a los centros de trabajo que tiene "Parques de Sotogrande Entidad Urbanística de Conservación", en Sotogrande - San Roque (Cádiz) y que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia.

En caso de disolución de la E.U.C, los trabajadores procedentes de las Comunidades Parques I y Parques II pasarán nuevamente a formar parte de las mismas.

Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL (vigencia, duración y denuncia).

1. VIGENCIA: El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2020, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

2. DURACION: La duración del presente convenio colectivo se establece hasta el 31 de Diciembre de 2020.

3. DENUNCIA: El presente convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento. La parte que denuncie el mismo estará obligada a comunicarlo a la otra parte. Si no se denunciara se entenderá que queda prorrogado por otro año.

Artículo 4.- DERECHO SUPLETORIO.

1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

2. Los pactos contenidos en el presente convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

3. En el texto del presente convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

CAPÍTULO II. CLÁUSULAS DE ADMINISTRACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO.

Artículo 5.- COMPENSACION Y ABSORCION.

Las condiciones contenidas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen siguiendo, entendiéndose que examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo, si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el presente convenio, se respetaran aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

Artículo 6. COMISIÓN PARITARIA MIXTA.

La Comisión Paritaria que se instituye en el presente convenio tendrá como misión:

- Interpretación auténtica del convenio.
- Arbitraje de los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Entender entre, otras cosas, cuantas gestiones tiendan a mayor eficacia del convenio.

En consecuencia, las partes firmantes del convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en el plazo máximo de

quince días hábiles desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido y sin avenencia el sometimiento de la cuestión a la Comisión Paritaria. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

La Comisión Paritaria estará formada por cuatro miembros, dos por la parte empresarial y dos por la parte social. Una vez aprobado este convenio, las partes firmantes se reunirán para acordar los mecanismos de votación, adopción de acuerdos y designación de miembros por cada parte.

En cualquier caso, se acuerda que las decisiones de la Comisión Mixta Paritaria deberán tomarse por unanimidad de cada una de las representaciones, y del contenido de lo acordado se levantará acta que será custodiada por quien ostente la Secretaría, bajo su responsabilidad.

Cada miembro tendrá un voto que podrá delegar (por escrito o verbalmente) en otro miembro de su misma representación y la convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

Artículo 7.- PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.

Las partes firmantes del presente convenio, agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo. Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Igualmente, al objeto de solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en convenio, así como para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan adherirse al S.E.R.C.L.A. y a los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico establecidos al efecto.

Artículo 8. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

1. Las condiciones pactadas en este convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

2. En el caso de que, por aplicación de lo establecido en el artículo 90.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la jurisdicción social modificase o anulase cualquiera de sus pactos, las partes negociadoras de este convenio facultan expresamente a la comisión mixta paritaria para que, de mutuo acuerdo, establezca la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, así como en su caso, a renegociarlas, todo ello, bajo el principio de que la declaración de nulidad de alguna o algunas de las cláusulas del convenio colectivo no implica necesariamente la nulidad del convenio en su totalidad.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL

TRABAJO Y DERECHOS FUNDAMENTALES.

Artículo 9. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

1. El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, de convenios colectivos, en su redacción emanada de la Disposición Adicional 17ª, punto 17, de la Ley Orgánica nº 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. En desarrollo de dicho mandato se ha redactado el presente capítulo.

El 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.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente convenio colectivo.

2. El principio de igualdad de trato es un objetivo que deberá aplicarse en los siguientes ámbitos:

- Acceso al empleo.
- Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- Clasificación profesional.
- Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- Política de formación.
- Promoción profesional y económica.
- Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- Suspensión y extinción del contrato.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la empresa y la representación de los trabajadores, garantizarán que durante la vigencia del convenio, se respetarán las condiciones de igualdad y no discriminación por cuestión de género, de conformidad con la legislación vigente, la jurisprudencia y las directivas comunitarias. En este sentido, las partes firmantes del presente convenio, se obligan a:

- Eliminar cualquier discriminación, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.
- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación con independencia del tipo de contrato o de jornada.
- Desarrollar, o en su caso mejorar, lo dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico, en especial las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, favoreciendo así los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (especialmente los relativos a maternidad,

paternidad y cuidado de personas dependientes), fomentando en lo posible la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación sexista derivada de su ejercicio.

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

La Empresa y representantes de los trabajadores se comprometen a reunirse periódicamente, constituyendo para ello una mesa de igualdad, para analizar la situación en los centros de trabajo y en la empresa en su conjunto, y a los efectos de fijar estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad referidos. Las medidas, que podrán ser de acción positiva, tendrán como finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, así mismo, se fijará como objetivo prioritario, se incremente el número de mujeres vinculadas a la empresa, con el objetivo de conseguir una presencia más equilibrada entre hombres y mujeres, mediante contratos formativos, u otro tipo de contratación.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la empresa adoptará las siguientes medidas de conformidad con la Ley orgánica 3/ 2007 sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente con las acciones recogidas en el artículo 43 sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva y en el art. 45 sobre elaboración y aplicación de planes de igualdad:

- Favorecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto, la Comisión Paritaria del convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.
- Asimismo, las Organizaciones firmantes del convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas.

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

- El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.
- Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de Complementos Salariales y extrasalariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducir la brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.
- La empresa y los trabajadores asumen como propio los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal

3. La interlocución y relaciones sociales en la empresa habrán de estar presididas por el respeto de los principios de igualdad y no discriminación de los representantes legales de los trabajadores. El desarrollo profesional de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, no se podrá ver condicionado por dicha condición representativa, gozando de igualdad de condiciones con el resto de la plantilla.

Artículo 10. PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL Y SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

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

1. Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, facultando a la Comisión Paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.

Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir el acoso moral, en los siguientes términos:

- Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.
- Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.
- Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador, someténdole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades.

2. La empresa se compromete a promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas.

En este sentido, la empresa asume las siguientes obligaciones:

- La empresa se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

3. El acoso sexual o psicológico o por razón de sexo entre compañeros, tendrá la consideración de falta muy grave y será sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria.

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

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

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

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

Artículo 11. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

En el término de un año desde la publicación del presente convenio y llegada a una plantilla de 50, o más trabajadores, se establecerán un procedimiento específico de actuación que desarrolló lo aquí dispuesto:

1. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

2. Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento. Se creará una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

3. La empresa o representantes de los trabajadores firmantes del presente convenio, en la comisión mixta paritaria evaluarán el funcionamiento e implantación en la empresa del presente procedimiento a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos.

Artículo 12. PERIODO DE PRUEBA.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 de los Estatutos de los Trabajadores no pudiendo establecerse un periodo de prueba superior a lo recogido en la siguiente escala:

- Personal Titulado: dos meses.
- Personal Administrativo dos meses.
- Personal subalterno: un mes.
- Personal no cualificado: tres semanas.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzcan acuerdo entre las partes.

Artículo 13. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

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

1. Personal contratado para obra o servicio determinado: Aquel 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 el artículo 15.a) del Estatuto de los Trabajadores.

2. 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, aun tratándose de la actividad habitual de la empresa. La duración máxima será de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica la celebración.

En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que presten un servicio.

3. Personal a tiempo parcial: Los trabajadores que presenten servicios mediante contrato a tiempo parcial, conforme a la legislación vigente (art. 12 del Estatuto de los Trabajadores), tendrán derecho al disfrute de los mismos derechos que los trabajadores de jornada completa, si bien, como regla general, los disfrutarán en proporción a la jornada que realicen. Como regla general cualesquiera derechos económicos o cuantificables, se reconocerán mediante la regla de prorrata. Si se trata de derechos indivisibles o no cuantificables, se reconocerán en su integridad, salvo que se tratara de derechos cuyo reconocimiento o disfrute sea consecuencia de trabajar a jornada completa.

4. Como medida de fomento del empleo, se conviene que el personal con 64 años de edad, que desee acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de la cotización, podrá hacerlo, siempre que reúna los requisitos de carencia y cotización correspondiente, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que viene regulada por la Legislación vigente.

En la jubilación parcial, serán los trabajadores quienes, a petición propia, podrán acogerse a la jubilación parcial siempre y cuando reúnan todos y cada uno de

los requisitos exigidos tanto en la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones concordantes. La celebración de este contrato de trabajo no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos de la antigüedad o complemento salarial "ad personam" que corresponda al trabajador.

Artículo 14. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

De conformidad con la remisión a la negociación colectiva contenida en el apartado 2.b) de la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/97, de 26 de Diciembre y el Real Decreto Ley 10/2010, o normas legales que la sustituyan, se acuerda que los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos podrán ser convertidos en contratos para el fomento de la contratación indefinida, sujetos al régimen jurídico establecido en la expresa disposición adicional, o normas legales que la sustituyan.

Artículo 15. EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá preavisar con un periodo de antelación mínimo de quince días naturales. El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción en liquidación del finiquito correspondiente a los días que se haya dejado de preavisar. La notificación de cese, se hará por escrito, que el trabajador firmará por duplicado devolviéndoles un ejemplar con el enterado. Así mismo la empresa notificará en el plazo de quince días de preaviso la terminación de los contratos que así lo hicieren, pudiendo sustituir dicho preaviso con el abono de la cantidad correspondiente al salario de los días omitidos.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 16. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

A. PERSONAL DE JARDINERÍA:

Encargado/a de Jardines: Persona de confianza de la empresa, se halla al frente del equipo de jardineros, organiza y distribuye los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos. Será la persona responsable del perfecto estado de los jardines con los que cuenta la Entidad. Conceder de todo el sistema de riego teniendo a su cargo todas las reposiciones y sustituciones de los aspersores y valvulería del sistema de riego. También tendrá a su cargo el mantenimiento de la maquinaria de jardinería como cortacésped, motosierras, etc. Debe conocer las plantas del jardín y de interior, interpreta planos y croquis del conjunto y detalle, y de acuerdo con ellos replantar el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en planta y altimetría, y así mismo los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas y conducir vehículos con carné de clase B.

Jardinería: Trabajador que tiene el dominio del oficio, ejecuta las labores propias de la plantación y conservación del jardín con iniciativa y responsabilidad, incluso las operaciones más delicadas.

Debe conocer las plantas de jardín y de interior, tratamiento y poda, interpreta planos y croquis simples y de acuerdo con ellos replantar el jardín y sus elementos vegetales, y así mismo conoce todos los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas, conducir vehículos con carné de clase B.

Deberá tener conocimiento o práctica, como mínimo de las operaciones que a continuación se describen y no tan sólo de una de ellas, a título enunciativo:

- Riego en general.
 - Colocación y mantenimiento de aspersores y similares. Siega de Césped.
 - Desfonde, cavado y escarda a máquina.
 - Preparación de tierras y abonos.
 - Arranque, embalaje y transporte de plantas.
 - Plantación de cualquier especie de elementos vegetal.
 - Recorte y limpieza de ramas y frutos.
 - Poda, aclarado y recorte de arbustos.
 - Sustitución y limpieza de aspersores de riego de jardín.
 - Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo, distinguiendo entre fumigaciones normales en las cuales se suele usar la mochila manual y las fumigaciones especiales, principalmente arbóreas.
 - Protección y tutoraje de árboles, arbustos, trepadoras, etc...
 - Poda y limpieza de toda clase de árboles y palmeras, con trepa o medios mecánicos.
 - Utilizar y conducir tractores, maquinaria y vehículos con carné de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.
- Oficial Conductor: Son aquellos trabajadores/as que de forma habitual y permanente, conducen vehículos de la empresa que precisan de permisos de conducir tipo C, D o E, colaborando en la descarga siempre y cuando no haya personal para ello, responsabilizándose del buen acondicionamiento de la carga y descarga, así como a su control durante el transporte.

Deberá tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo (volquete, grúa, tractor, etc.). Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo.

Se hallan incluidos en esta categoría aquellos que realizan sus trabajos mediante el manejo de maquinaria pesada, como pudiera ser a título orientativo: excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, motoniveladoras y similares.

En los periodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su categoría profesional, dado que a esta categoría se la clasifica como polivalente.

Ayudante jardinería: Es aquel trabajador que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y no requiere preparación alguna, con funciones propias de esa categoría, como pudieran ser a título orientativo:

- Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano.
- Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones
- Transporte, carga y descarga de planta o cualquier otro género.
- Riegos en general.
- Limpieza de jardines (zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc...)
- Siega de césped.
- Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc...).
- Conducir los distintos tipos de transportes internos como dumpers y análogos.

- Cumplimentar todas aquellas instrucciones manuales respecto a sus funciones que reciban de sus superiores o trabajadores de categoría superior.

B. PERSONAL DE MANTENIMIENTO:

Encargado/a de mantenimiento: Persona de confianza de la empresa, que poseyendo conocimientos técnicos suficientes y de todas las instalaciones y dependencias de la comunidad, contando con aptitudes teóricas y prácticas para solucionar los problemas que en relación con el mantenimiento se pudiera producir. Se halla al frente del equipo de trabajadores manuales de limpieza, vigilancia, recogida de basuras y mantenimiento en general, ostentando el mando sobre ellos, organiza los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos. También realizará los controles de los trabajos realizados por las distintas compañías de albañilería, fontanería, electricistas, etc... de los distintos mantenimientos que contrate la entidad informando de dichos trabajos a su superior.

Auxiliar de mantenimiento: Es el trabajador que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de mantenimiento general con iniciativa y responsabilidad. Deberá tener conocimiento incluso de las operaciones más delicadas. Así mismo tendrá conocimiento de todas las instalaciones y dependencias de la Entidad, contando con aptitudes prácticas para solucionar los problemas que en relación con el mantenimiento se pudieran producir. Igualmente se dedicará a las labores de limpieza en general. Utiliza y conduce tractores, maquinaria y vehículos con carné de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.

Personal de Limpieza: Personal que realiza la limpieza de los edificios, locales y zonas comunes de la Entidad. Deberá tener conocimiento de los productos de limpieza a utilizar, así como el uso correcto de los mismos y medidas de precaución higiénica a tener en cuenta durante su jornada de trabajo.

C. PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Gerente: En dependencia del Consejo Rector, asume las tareas necesarias para el buen funcionamiento de la E.U.C. especialmente todo lo relacionado con los servicios generales de mantenimiento y conservación de las infraestructuras de la urbanización.

Subgerente: En dependencia del Gerente, asume las tareas necesarias para el buen funcionamiento de la E.U.C. especialmente todo lo relacionado con los servicios generales de mantenimiento y conservación de las infraestructuras de la urbanización, que el propio Gerente le considere delegar.

Responsable de departamento: Es la persona trabajadora capacitada, con poderes o sin ellos, que actuando a las órdenes del Gerente dentro del marco organizativo de la empresa y que realiza con la máxima corrección, los trabajos que requieran iniciativas, llevando la responsabilidad directa de uno o más servicios de la E.U.C..

Oficial Administrativo/a: Es la persona trabajadora que actuando a las órdenes del responsable del departamento o superior, si los hubiere, con conocimientos suficientes, de carácter general sobre la técnica administrativa, realiza trabajos que requieren iniciativa, responsabilidad, autonomía y organización, dentro de las materias propias de la tramitación y gestión en general bajo la dirección del superior jerárquico.

Auxiliar Administrativo/a: Es la persona trabajadora que se dedica a operaciones elementales administrativas y de ofimática y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo, tales como archivo, mecanografiado, cobro contado, introducción de datos en ordenadores, liquidaciones en máquinas, pudiendo realizar gestiones que no requieren conocimientos específicos, en consonancia con los cometidos de su categoría profesional.

Artículo 17. PROMOCIÓN INTERNA.

Se procurará que cualquier plaza de categoría superior creada en este Centro de trabajo se adjudique, mediante promoción interna, bajo los siguientes criterios y en el siguiente orden: antigüedad, cualificación y experiencia.

Aquel trabajador que tenga personal a su cargo, como encargado, responsable de equipo, capataz tendrá que tener reflejada su categoría en nomina y contrato.

CAPÍTULO V. JORNADA DE TIEMPO Y TRABAJO.

Artículo 18. JORNADA LABORAL Y DESCANSO SEMANAL.

1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
2. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.
3. La distribución de la jornada laboral se realizará de lunes a viernes y en horario continuo.
4. Conforme a la legislación vigente, en materia de flexibilidad de jornada y horaria, se podrá concretar una distribución alternativa, con el fin de atender las necesidades de máxima ocupación de la E.U.C.

Artículo 19. VACACIONES ANUALES.

El período anual de vacaciones será de 22 días laborables retribuidos. El disfrute de estos días laborables solo podrá adicionarse a lo días festivos como máximo en dos ocasiones por año.

Artículo 20. LICENCIAS.

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

- a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.
- b) Cuatro días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, enfermedad grave, de padres, hijos, o hermanos, y un día para parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Dos días por el accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Dos días de asuntos propios, y estará sujeto a las siguientes condiciones: no podrá utilizarse durante los periodos de máxima actividad, en especial julio y agosto, ni en los días considerados puentes. No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 5% de la plantilla del mismo centro de trabajo o departamento al que pertenezca el trabajo. Habrá que solicitarlo con al menos 7 días de antelación. Y tampoco se podrá adicionar al periodo vacacional.

Artículo 21. EXCEDENCIAS.

Sin perjuicio de lo estipulado por el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, con reserva del puesto de trabajo, siempre y cuando la ley mantenga, para el contrato de interinidad la misma duración que para la reserva del puesto de trabajo.

El trabajador que, encontrándose en la situación de excedencia contemplada en este artículo pase a formar parte de la plantilla de otra sociedad, perderá los derechos otorgado por ésta.

Cuando dos o más trabajadores generen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización o funcionamiento.

CAPÍTULO VI. ORDENACIÓN DEL SALARIO Y DE LA RETRIBUCIÓN.

Artículo 22. PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA.

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Artículo 23. CLÁUSULA DE INCREMENTO SALARIAL.

Las partes se emplazarán al término de vigencia del presente convenio para realizar la oportuna revisión salarial en los términos que sea acuerden.

Artículo 24. SALARIO BASE.

1. Es el salario establecido por unidad de tiempo para la actividad pactada.

2. Su cuantía para el año 2019 supone un incremento del 3% con respecto a la cuantía del año anterior y está establecida en el ANEXO I: Tablas salariales.

Artículo 25. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Todo trabajador cubierto por este convenio, tiene derecho a la percepción de gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario base establecido en el presente convenio, más el complemento de antigüedad. Estas gratificaciones se abonarán en las siguientes fechas:

Personal de Jardinería y Mantenimiento:	
- Paga de San Isidro:	antes del 15 de Mayo.
- Paga de Julio:	antes del 15 de Julio
- Paga de Navidad:	antes del 22 de Diciembre.
Personal de Oficina:	
- Paga de Julio:	antes del 15 de Julio.
- Paga de Diciembre:	antes del 22 de Diciembre.

Artículo 26. COMPLEMENTOS PERSONALES.

Todos los conceptos salariales que se venían recogiendo antes de este convenio, tales como mejora voluntaria, plus de peligrosidad, bolsas de vacaciones, se reagrupan en un solo concepto en el presente convenio, que se denominará "plus convenio", exclusivamente para los trabajadores que con anterioridad a la firma del presente convenio venga percibiéndolo. Dicha cantidad será tributable y cotizable, forma parte de las pagas extraordinarias. Su cuantía para el año 2019 está establecida en el ANEXO II: Cuantía del Complemento Personal "Plus de Convenio".

Artículo 27. COMPLEMENTO "AD PERSONAM".

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan crear un complemento personal denominado "ad personam" que sustituya a la denominada antigüedad. No obstante, para no perjudicar los derechos adquiridos o en curso de adquisición por los trabajadores y ante la necesidad de matizar la forma de dicha modificación, se acuerda por ambas partes ajustarse a las siguientes normas:

a) Todo el personal que al 1 de enero de 2012, figura en plantilla de la empresa y que percibieran en dicha fecha cantidades derivadas de la modificada antigüedad, dicha cuantía se les incrementará como complemento personal (ad personam) según los tramos, en el salario convenio, cuya naturaleza tiene a partir de esta fecha, formando también parte de las pagas extraordinarias y este complemento no será absorbible ni compensable y cotizable a la Seguridad Social; y de acuerdo a la siguiente tabla:

- Dos años de servicio	5%
- Cinco años de servicio	10%
- Diez años de servicio	15%
- Quince años de servicio	20%
- Veinte años de servicio	25%
- Veinticinco años de servicio	30%
- Treinta años de servicio	35%

b) Dicho complemento retributivo ad personam se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de "antigüedad".

Artículo 28. PLUS DE PODA Y RETRIBUCIÓN DE HORAS EXTRAS.

Se establece un plus de poda que se devengará por cada día que se realiza la poda. Esta retribución quedará reflejada en el ANEXO III: Cuantía plus de poda.

La retribución de horas extraordinarias quedará reflejada en el ANEXO III: Cuantía hora extra.

CAPÍTULO VII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**Artículo 29. DECLARACIÓN GENERAL DE FOMENTO DE LA CULTURA PREVENTIVA.**

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio, tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de la empresa se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los diversos reglamentos que la desarrollan.

2. Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

a) La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

b) En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que, conjuntamente, empresa y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Artículo 30. PRENDAS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

A todo el personal que compete el presente convenio, excepto al personal administrativo, se le entregarán las prendas de trabajo y las herramientas que le sean necesarias para el desarrollo del trabajo que tengan que realizar, haciéndose los mismos responsables tanto de su buen mantenimiento como de las posibles pérdidas que se puedan ocasionar en las mismas.

CAPÍTULO IX. DERECHOS SOCIALES Y ASISTENCIALES.**Artículo 31. COMPLEMENTO I.T. (ENFERMEDAD Y ACCIDENTE).**

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral y accidente de trabajo, la empresa abonará un complemento que, sumando a las prestaciones reglamentarias a cargo de la Seguridad Social garantice un 100% del salario convenio durante el tiempo que permanezca esta situación, desde el primer día de la baja con el límite máximo de un año.

Las situaciones de incapacidad temporal no producirán mengua en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias.

Artículo 32. POLIZA DE SEGURO.

La empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguro para su personal que cubra como mínimo, los siguientes riesgos

- Muerte Natural.	30.000 Euros
- Muerte por Accidente.	60.000 Euros
- Muerte por accidente de circulación.	90.000 Euros
- Invalidez Permanente y Absoluta.	45.000 Euros
- Invalidez Profesional.	45.000 Euros

Artículo 33. AYUDA POR MATRIMONIO, PAREJA DE HECHO O NACIMIENTO / ADOPCIÓN DE HIJO/A.

Se establece una ayuda anual por matrimonio, pareja de hecho inscrita en registro oficial o nacimiento / adopción de hijo/a por importe de trescientos euros.

El máximo de ayudas que tendrá derecho el trabajador a percibir en su vida laboral con la empresa será de dos en los supuestos de matrimonios o parejas de hechos inscrita en registro oficial, sumando ambas situaciones para su cómputo.

Artículo 34. INCENTIVO PROFESIONALIDAD.

Con el objeto de estimular las virtudes relacionadas con el trabajo y premiar especialmente la profesionalidad y la constancia de los trabajadores, se establece un premio consistente en dos mensualidades de salario convenio más complemento "ad personam" cuando cumpla 20 años de servicio ininterrumpido en la E.U.C..

CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**Artículo 35. FALTAS Y SANCIONES.**

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitado, estando en todo caso en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente. La empresa podrá sancionar a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

a) Faltas leves:

1. La falta de puntualidad de uno a tres días en el periodo de un mes.
2. Falta de aseo y limpieza personal.
3. La falta al trabajo un día al mes sin causa que lo justifique.
4. El descuido imprudente en la conservación del material.

b) Faltas graves:

1. Más de seis faltas de puntualidad en el periodo de un mes.
2. Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales según su categoría.
3. Las riñas, pendencias o discusiones graves entre compañeros.
4. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicios graves.

c) Faltas muy graves:

1. Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, sin que medie permiso al efecto.
2. El fraude, hurto o robo tanto en la empresa, los distintos propietarios, como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas y demás enseres de la empresa.
4. La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo.

5. La falta de aseo y limpieza que produzca quejas entre compañeros de trabajo.

6. Los malos tratos de palabra y de obra a los jefes/as y compañeros/as.

7. La ofensa habitual.

8. La reiteración en la falta grave.

9. Acoso sexual o moral

d) Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación escrita. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido.

e) En cualquier caso, la empresa deberá dar traslado a los representantes de los trabajadores, en el plazo de dos días, de una copia de notificación de resolución o aviso de sanción entregada al trabajador.

Artículo 36. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y 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.

CAPÍTULO XI. DERECHOS SINDICALES.**Artículo 37. DERECHOS DEL DELEGADO DE PERSONAL.**

1. Los Delegados de personal dispondrán de 20 horas de crédito horario mensuales a fin de poder atender sus funciones de representación, no computándose a tal efecto el tiempo invertido en reuniones o acciones realizadas o convocadas por la E.U.C. que se denominará tiempo de Empresa.

2. Ningún trabajador que ostente un cargo de representación contenido en este artículo podrá ser objeto de sanción o despido sin que se observen los preceptos legales en vigor en materia de representación sindical. Este artículo tendrá validez hasta dos años después de haber desempeñado el cargo o incluso si la finalización es por dimisión o revocación.

CAPÍTULO XII. DISPOSICIONES TRANSITORIAS.**Primera.- Adecuación de las nuevas tablas salarial.**

Las partes manifiestan que las nuevas tablas salariales recogidas en el ANEXO I, son fruto de la reordenación y adecuación a la clasificación profesional recogida en el artículo 16 del convenio, y con el fin de evitar conceptos salariales subjetivos.

Segunda.- Cuantía del complemento personal "Plus Convenio",

A los efectos de determinar la cuantía que venía percibiendo los trabajadores como Complemento Personal denominado "Plus Convenio" a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, se detallan sus importes en euros en el ANEXO II: Cuantía del Complemento Personal "Plus de Convenio"

Tercera.- Gratificaciones Especiales.

La E.U.C., con el objeto de estimular las virtudes relacionadas con el trabajo y premiar especialmente la profesionalidad y la constancia de los Trabajadores con antigüedad anterior al 01 de enero de 2013, los gratificará (como lo hacía hasta la fecha) en las siguientes situaciones:

a) A la jubilación del Trabajador/a y según sus años de servicio, el número de mensualidades de acuerdo a la siguiente escala:

- Más de 15 años	2 mensualidades.
- Más de 20 años	3 mensualidades.
- Más de 25 años	4 mensualidades.
- Más de 30 años	5 mensualidades.

b) Cuando fallezca o cause baja definitiva en la E.U.C. por Invalidez Permanente, percibirá un premio en mensualidades, de acuerdo con la escala anterior y por años de servicio en la E.U.C.. En el caso de fallecimiento serán beneficiarios del premio la esposa o familiar con el que conviva.

**TABLAS CONVENIO E.U.C
ANEXO I. TABLAS SALARIALES**

GRUPO I: JARDINERÍA Y MANTENIMIENTO	Salario Base 2020
Encargado/a de jardines	1.987,84
Encargado/a de mantenimiento	1.987,84
Encargado/a Vigilancia	2.385,41
Oficial 1ª Jardinería	1.472,77
Oficial Conductor	1.472,77
Ayudante Jardinería	1.120,51
Auxiliar de Mantenimiento	1.120,51
Personal de limpieza	1.120,51
Importes en euros	
GRUPO II: ADMINISTRACIÓN	Salario Base 2020
Gerente	2.803,37
Subgerente	2.385,41
Responsable Departamento Adtvo.	2.385,41
Oficial 1ª Administrativo/a	1.987,84
Oficial 2ª Administrativo/a	1.463,45
Auxiliar Administrativo/a	1.006,23
Importes en euros	

ANEXO II. CUANTIA DEL COMPLEMENTO PERSONAL
"PLUS DE CONVENIO"

APELLIDOS Y NOMBRE	IMPORTE 2020
AGUILAR ROMERO, MARCOS	1.693,48
ARJONA GODINO, ROSEMARY	605,82
CAROU GARCIA, MANUEL	366,81
CLAVIJO DELGADO, FRANCISCO	366,81
GARCIA JIMENEZ, JOSE LUIS	366,81
GUILLEN JIMENEZ, FRANCISCO J	851,94
MANCILLA GALIANO, ANDRES	366,81
MUÑOZ ROMAN ALVARO	413,24
QUIROS MENA, MARTIN	366,81
RIOS QUIROS, ANTONIO	366,81
RIOS QUIROS, DANIEL	366,81
ROMAN SORIA, JOSE	366,81
RUBIO BLANCO MARIA MERCEDES	305,90
SANCHEZ DOMINGUEZ, SERGIO	3.239,97
STROEDERM NICOLL, NATHALIE	452,06
TORRES PASO, ENRIQUE	366,81
TRUJILLO GARRIDO, DANIEL JESUS	1.699,06
UCEDA MURO, JUAN	366,81
VALLADARES DEL RIO, JUAN CARLOS	969,17
VARGAS GODINO, DOMINGO	366,81
Importes en euros	

ANEXO III. CUANTIA HORA EXTRA

HORA EXTRA EN DIA LABORABLE (LUNES A VIERNES)	13,52
HORAS EXTRA EN SABADO/DOMINGO/Y/O/FESTIVOS	20,56
Importes en euros	
CUANTIA PLUS DE PODA	
PLUS POR CADA DIA QUE SE REALICE PODA	10,30
Importes en euros	

Firmas.

Nº 63.230

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

CONVENIO O ACUERDO: AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA

Expediente: 11/13/0139/2020

Fecha: 16/10/2020

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: SALVADOR JESUS MENACHO QUEVEDO

Código 11100062132020.

Visto el texto del Acuerdo Regulador sobre las condiciones de trabajo del PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE JEREZ, suscrito por las partes el día 25-06-2020 y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 8-10-2020, 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 Regulador sobre las condiciones de trabajo del PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE JEREZ en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 15 de octubre de 2020. EL DELEGADO TERRITORIAL. Fdo.: Alberto Gabriel Cremades Schulz.

ACUERDO REGULADOR SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE JEREZ

ÍNDICE

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL.

ARTÍCULO 5.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN DEL ACUERDO

CAPITULO II.- JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES

ARTÍCULO 6.- JORNADA DE TRABAJO.

ARTÍCULO 7.- PERMISOS.

ARTÍCULO 8.- LICENCIAS SIN SUELDO CON RESERVA DE PUESTO.

ARTÍCULO 9.- VACACIONES.

CAPITULO III.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 10.- RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

CAPITULO IV.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 11.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 12.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

CAPITULO V.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, MOVILIDAD Y CARRERA PROFESIONAL

ARTÍCULO 13.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 14.- MOVILIDAD POR CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 15.- REDISTRIBUCIÓN DE EFECTIVOS.

ARTÍCULO 16.- COMISIÓN DE SERVICIOS.

ARTÍCULO 17.- ADAPTACIONES DE PUESTO Y MOVILIDAD POR MOTIVOS DE SALUD.

ARTÍCULO 18.- RÉGIMEN DE PROVISIÓN Y MOVILIDAD DEL PERSONAL FUNCIONARIO MUNICIPAL.

ARTÍCULO 19.- SELECCIÓN DE PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO.

ARTÍCULO 20.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

ARTÍCULO 21.- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

CAPITULO VI.- DERECHOS ECONÓMICOS.

ARTÍCULO 22.- RÉGIMEN RETRIBUTIVO.

ARTÍCULO 23.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

ARTÍCULO 24.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

ARTÍCULO 25.- COMPLEMENTO DE DESTINO.

ARTÍCULO 26.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

ARTÍCULO 27.- TRABAJOS FUERA DE LA JORNADA HABITUAL.

ARTÍCULO 28.- INDEMNIZACIÓN POR RAZÓN DE SERVICIOS.

ARTÍCULO 29.- ABONO DE TRIENIOS.

ARTÍCULO 30.- PLUSES NO INTEGRADOS EN OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

CAPITULO VII.- DERECHOS SOCIALES

ARTÍCULO 31.- MEJORA DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

ARTÍCULO 32.- AYUDA POR DISCAPACIDAD FÍSICA, INTELLECTUAL O SENSORIAL

ARTÍCULO 33.- GASTOS SOCIALES.

ARTÍCULO 34.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

ARTÍCULO 35.- GASTOS DE RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN Y CUOTA DE COLEGIACIÓN PROFESIONAL.

ARTÍCULO 36.- ASISTENCIA JURÍDICA.

ARTÍCULO 37.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

ARTÍCULO 38.- PLAN DE PENSIONES.

CAPITULO VIII.- DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 39.- RÉGIMEN JURÍDICO.

ARTÍCULO 40.- DE LOS CRÉDITOS HORARIOS.

ARTÍCULO 41.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

ARTÍCULO 42.- DERECHO DE REUNIÓN.

CAPITULO IX.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 43.- OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA.

ARTÍCULO 44.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

ARTÍCULO 45.- DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.

ARTÍCULO 46.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

ARTÍCULO 47.- PRENDAS DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.

CAPITULO X.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 48.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 49.- FALTAS DISCIPLINARIAS.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Consolidación del Empleo Temporal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Plan de Igualdad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- Cláusula de Garantía.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- Teletrabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.- Adaptación a la jubilación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.- Regulación del Complemento de Productividad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.- Revisión del Acuerdo e información a la representación sindical.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA.- Relación de Puestos de Trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA.- Compensación por descansos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA.- Mecanismos compensatorios.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

DISPOSICIÓN FINAL.

ANEXO I. FUNCIONAMIENTO DE LISTAS PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS FUERA DE LA JORNADA HABITUAL

ANEXO II. INDEMNIZACIÓN POR RAZÓN DE SERVICIOS.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Acuerdo regula las materias que se especifican y se corresponden con la actividad propia del Ayuntamiento de Jerez y todas aquellas que tienen como objeto las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza del personal incluido en su ámbito de

aplicación. Para lo no previsto en este Acuerdo se estará a lo estipulado en la legislación vigente.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Acuerdo está referido a todos y cada uno de las oficinas, unidades, centros, dependencias y/o servicios del Ayuntamiento de Jerez.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.

1. El presente Acuerdo resulta de aplicación, en los términos establecidos, a la totalidad del personal funcionario que preste servicio en los centros, dependencias y/o servicios a que se refiere el artículo anterior.

2. Al personal eventual al que se refiere el artículo 12 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP), le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, lo previsto en este Acuerdo.

3. A los/as funcionarios/as en prácticas a que se refiere el artículo 26 del EBEP le será aplicable, con respecto a su normativa reguladora y en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, lo previsto en este Acuerdo.

4. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Acuerdo:

- El personal funcionario interino de ejecución de programas de carácter temporal, contemplado en el artículo 10. 1 c) del EBEP, al que solo le será de aplicación lo dispuesto en los Capítulos II y X del presente Acuerdo.
- El personal que sea calificado de personal directivo profesional al que se refiere el artículo 13 del EBEP, así como el personal titular de órganos directivos de acuerdo con el Título X de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- El personal vinculado con el Ayuntamiento de Jerez por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.
- El personal laboral del Ayuntamiento, cuyas condiciones laborales se registrarán por su propio Convenio y normativa de aplicación.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL.

1. El periodo de vigencia del presente Acuerdo se fija desde el día siguiente a su aprobación por la Junta de Gobierno Local hasta el 31 de Diciembre de 2020, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de los dos meses inmediatamente anteriores a la terminación de su vigencia, estableciéndose así mismo que no podrá ser denunciado antes de los cuatro meses anteriores a su terminación, y siendo prorrogado tácitamente por meses naturales si no mediara denuncia.

No obstante lo anterior, en todo caso el presente Acuerdo finalizará su vigencia a partir del mismo día en que entre en vigor un nuevo Acuerdo regulador sobre las condiciones de trabajo del personal funcionario del ayuntamiento de jerez

2. Excepción hecha de las previsiones en las que el presente Acuerdo establezca plazos temporales y/o de vigencia concreta, en cuyo caso se estará a lo expresamente previsto en el mismo, una vez denunciado y hasta tanto se alcance un nuevo acuerdo, se prorrogará la totalidad de su contenido.

3. El Acuerdo entrará en vigor, salvo las excepciones y especificaciones que expresamente se establezcan, al día siguiente al de su aprobación por la Junta de Gobierno Local (en adelante, JGL), sometiéndose dicha aprobación a la reunión de la JGL inmediatamente posterior a la fecha de la firma del presente Acuerdo.

4. Asimismo los efectos jurídicos del presente Acuerdo tienen efecto jurídico retroactivo desde la aprobación en Junta de Gobierno Local del anterior Acuerdo/Convenio, el 21 de octubre de 2013.

ARTÍCULO 5.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN DEL ACUERDO.

1. Se constituirá una Comisión de Seguimiento, al objeto de la interpretación, vigilancia, desarrollo y seguimiento de este Acuerdo en un plazo máximo de un mes desde su entrada en vigor.

2. Estará compuesta por un representante de cada una de las secciones sindicales firmantes del presente Acuerdo y un número igual de representantes designados por la Delegación de Recursos Humanos, actuando el/la Concejal/a-Delegado/a de Recursos Humanos o persona en quien delegue como su presidente/a.

Tanto el Ayuntamiento como cada una de las secciones sindicales presentes en esta Comisión, si lo estiman oportuno, podrán contar con la asistencia de tantos asesores/a como componentes tengan cada uno de ellos en la Mesa de Negociación del personal funcionario, descontándose el/la representante designado/a como miembro de la misma. Los/as asesores/as, tendrán voz pero no voto.

La Administración designará al Secretario/a de la misma, que contará con voz pero no con voto. El/la Secretario/a de la Comisión desarrollará las siguientes funciones: convocar las reuniones con al menos 48 horas de antelación a la fecha de su celebración, llevar el registro de la documentación de la Comisión, levantar actas de las reuniones y publicar los acuerdos alcanzados.

3. La Comisión quedará válidamente constituida cuando sus asistentes representen a la mayoría de las partes en proporción a su representación ponderada en la Mesa de Negociación del personal funcionario/a (en adelante, MGNF). Los Acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes integrantes de la Comisión en proporción a su representación ponderada en la MGNF.

4. La Comisión se reunirá con carácter ordinario con periodicidad bimensual y con carácter extraordinario cuando lo solicite al menos la mayoría de las partes en proporción a su representación ponderada en la MGNF o bien, la Administración, argumentando la parte que solicite la reunión las circunstancias que así lo hagan necesario. El plazo máximo para celebrar la reunión será de 15 días, debiendo constar en la solicitud las razones que motiven tal convocatoria, documentación preceptiva, en su caso, y Orden del Día. La Comisión, una vez constituida, se dotará de su propio reglamento de régimen interno el cual determinará, en su caso, las comisiones que pudieran crearse por la especificidad de la materia a tratar.

5. Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

a. Garantizar la respuesta a los/as funcionarios/as/as que se sientan afectados por el incumplimiento de cualquiera de las partes firmantes de este Acuerdo, de manera que se evite en lo posible el recurso a la vía judicial. A estos efectos, la Comisión conocerá de las solicitudes de cualquier tipo que los/as funcionarios/as municipales, a título individual, le hagan llegar. Estas cuestiones serán trasladadas por conducto

del Secretario/a a las Organizaciones Sindicales con presencia en la misma. Sólo si la propia Administración o alguna de dichas Organizaciones Sindicales, tras el análisis individualizado pertinente, las asume como propias, serán incluidas en el Orden del Día y, en este caso, figurarán en el mismo a propuesta de la parte que asuma su defensa.

b. Interpretación de la totalidad del articulado y/o disposiciones del presente Acuerdo. Las condiciones pactadas en el presente Acuerdo constituyen un todo orgánico y unitario. Sus normas serán consideradas global y conjuntamente, por lo que no podrán ser parcialmente aplicadas separándolas de su contexto íntegro. Su interpretación práctica se hará conforme a los principios generales del derecho. Los acuerdos de interpretación que se alcancen serán vinculantes para ambas partes, adquiriendo el mismo valor que el Acuerdo.

c. Vigilar el cumplimiento de lo pactado. Los incumplimientos del presente Acuerdo constatados por la Comisión de Seguimiento serán trasladados a los órganos correspondientes, a fin de que se adopten las medidas que garanticen su correcto cumplimiento.

d. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Acuerdo.

6. Denunciado este Acuerdo y hasta tanto sea sustituido por otro la Comisión continuará ejerciendo sus funciones, debiendo reflejar, en todo caso, en su composición la representación sindical presente en la MGNF, siempre que se trate de secciones sindicales que hubieren firmado el Acuerdo denunciado.

7. Para aquellas materias en las que la normativa reguladora ha dispuesto la obligación de constituir una Comisión Paritaria, procederá su efectiva constitución y puesta en funcionamiento de acuerdo con la normativa de aplicación. En los aspectos orgánicos (constitución, composición interna) y de funcionamiento interno, habrá que estar a lo regulado en el presente artículo con las adecuaciones que resultasen precisas.

CAPITULO II.- JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES

ARTÍCULO 6.- JORNADA DE TRABAJO.

A. JORNADA DE TRABAJO ORDINARIA.

1. La jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de promedio en cómputo anual, sin perjuicio de la aplicación de la jornada de trabajo reducida prevista en el presente artículo en los periodos que se establecen.

2. Los/as funcionarios/as públicos con jornada ordinaria disfrutarán de la flexibilización del horario de mañana en los términos que a continuación se expresan, sin perjuicio de que, por razones de la adecuada cobertura del servicio, deban quedar excepcionados de su disfrute determinados puestos o categorías. La concesión de dicha flexibilización requerirá de la previa solicitud del interesado/a, debiendo contar ésta con el visto bueno del Director/a-Jefe/a inmediato superior y con la autorización del Área de Recursos Humanos, y estando siempre condicionada a las necesidades del servicio.

Tal flexibilización queda establecida en la posibilidad de los/as funcionarios/as/as públicos de entrar desde las 07:30 horas hasta las 10:00 horas y salir desde las 14:00 horas hasta las 17:00 horas, siempre que lo permita la organización del servicio, garantizándose, en cualquier caso, el cumplimiento completo de la jornada en cómputo anual.

La recuperación de la parte flexible del horario podrá realizarse, por acuerdo entre el trabajador/a y su responsable, en horario de tarde, siempre que resulte compatible con la adecuada prestación y organización del servicio y en los términos que aseguren tal compatibilidad, dando cuenta en todo caso al Servicio de Recursos Humanos. En la confección del calendario laboral podrán establecerse alternativas a la recuperación de la parte flexible del horario dispuesto anteriormente.

B. JORNADAS DE TRABAJO ESPECIALES.

Tendrán la consideración de jornadas de trabajos especiales, en todo caso, las siguientes:

1. Jornada Partida: Es la que se aplica en aquellas oficinas, unidades, centros y/o dependencias que por la naturaleza de los servicios que prestan, parten su jornada en horario de mañana y tarde con una interrupción mínima de una hora y media para el almuerzo.

2. Jornada a turnos: Es la que se desarrolla en aquellas oficinas, unidades, centros y/o dependencias en que por la naturaleza de los servicios que prestan el personal desempeña sucesivamente las mismas funciones o tareas según un cierto ritmo continuo o discontinuo. Deberá figurar en su cuadro horario específico y da lugar al establecimiento de la rotación del personal afectado.

a) Jornada a dos turnos: es la que se desarrolla en turnos continuados de mañana y tarde con rotación del personal afectado, el cual dará derecho a percibir el correspondiente plus de turnicidad (2T).

b) Jornada a tres turnos: es la que se desarrolla en turnos continuados de mañana, tarde y noche con rotación del personal afectado, el cual dará derecho a percibir el correspondiente plus de turnicidad (3T).

Respecto de las oficinas, unidades, centros y/o dependencias en los que se preste servicio con jornada especial, se estudiará por la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo la posibilidad de instaurar la flexibilización del horario del personal adscrito a las mismas, siempre que resulte compatible con la adecuada prestación y organización del servicio y en los términos que aseguren tal compatibilidad. Los horarios flexibles ya instaurados a la fecha de aprobación del presente Acuerdo en estas oficinas, unidades, centros y/o dependencias se mantendrán en sus propios términos.

La recuperación de la parte flexible del horario podrá realizarse en horario de tarde siempre que resulte compatible con la adecuada prestación y organización del servicio y en los términos que aseguren tal compatibilidad.

C. CALENDARIO LABORAL.

1. El horario de trabajo de los diversos servicios municipales será el vigente en cada uno de ellos con arreglo a lo establecido en sus respectivos calendarios.

2. Anualmente y a partir de la publicación de las fiestas laborales, el Área de Recursos Humanos elaborará la propuesta de calendario laboral en el que, además de los días laborables y no laborables, deberán figurar la distribución de la jornada laboral, el horario de trabajo, los turnos y descansos del personal, los días festivos, los horarios de trabajo de cada uno de los periodos con jornadas reducidas; así como toda otra circunstancia previsible, que pueda tener incidencia en la organización del servicio.

3. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales deberá estar confeccionado el uno de enero de cada año, previo acuerdo en el seno de la MGNF o en la Comisión que al efecto pudiera constituirse en su seno.

Una vez aprobado se deberá enviar para su registro y publicación como Anexos al presente Acuerdo. La alteración de los diferentes turnos, así como el destino y la rotación que afecte a un colectivo de trabajadores/as en diferentes servicios e instalaciones, se realizarán previo diálogo en la MGNF o en la Comisión de Seguimiento e Interpretación.

4. Para la elaboración de un Cuadro Horario se tendrán en cuenta los siguientes datos:

- La naturaleza del servicio a prestar (apertura y cierre del centro de trabajo y el horario de atención al usuario).
- Las peculiaridades del trabajo a realizar.
- El volumen de trabajo previsto fuera del horario ordinario.
- El número de personas necesarias para hacerlo.

5. Contenidos de los Calendarios Laborales:

a) Los distintos calendarios laborales específicos tendrán, en cómputo anual, el mismo número de horas que figuran en el calendario general.

b) Si algún calendario específico reflejara un número mayor de horas que el fijado en el calendario general, en el mismo deberán figurar los días de compensación horaria a disfrutar por el personal afectado. Estas compensaciones se establecerán antes del 15 de diciembre y figurarán en las planillas anuales.

En cualquier caso la propuesta de alteración puntual habrá de contener inexcusablemente el día, o en su caso, los días que se concedan como compensación horaria.

c) Se deberá fijar la jornada semanal específica de cada Servicio y/o centro de trabajo, el número de horas diarias a realizar, los días festivos, los descansos, los turnos, las rotaciones y, en los que proceda, la forma de disfrute de las vacaciones anuales, en función de las necesidades de cada centro y/o Servicio.

d) Los calendarios deben concretar los servicios y/o centros de trabajo específicos a los que se aplica y el personal afectado, así como la fecha de su implantación.

D. JORNADAS DE TRABAJO REDUCIDAS.

Durante el período estival el horario de trabajo se reducirá en una hora diaria, en todo caso, desde el día 15 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive, teniendo en cuenta la obligatoria adaptación anual del horario a la jornada laboral.

Durante la semana de Semana Santa, Feria y Navidad la jornada se reducirá en dos horas diarias. A estos efectos tendrá la consideración de período de Navidad el comprendido entre los días 22 de diciembre y 5 de enero.

La concreción exacta de los días afectados por dicha reducción se efectuará en los calendarios anuales.

Quedan excluidos de esta norma aquellos servicios que tengan la necesidad de un calendario propio y específico distinto.

En todo caso, en la aplicación de esta norma se habrá de respetar la jornada laboral que se establece en este Acuerdo.

E. PAUSA DIARIA.

Se establece un descanso ininterrumpido de 30 minutos en la jornada diaria y continuada de trabajo, computable como tiempo de trabajo efectivo y sin que esta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios.

Este descanso se disfrutará con carácter general entre las 08:00 horas y las 12:00 horas, adecuándose, cuando proceda, a las necesidades del servicio en los supuestos de jornadas especiales.

Cuando la jornada de trabajo se realice entre las 12:00 horas y las 16:00 horas y continúe más allá de esta hora, el trabajador podrá disfrutar de 1 hora de pausa para el almuerzo, siempre que la organización del servicio lo permita.

El personal de Infraestructuras y Medio Ambiente, cuidadores del Parque Zoológico, Vigilantes y Policías Locales, Mozos de Cudra, personal del Cementerio y personal del Centro Zoo-Sanitario dispondrán de 10 minutos al final de la jornada laboral para el aseo personal. De esta medida queda excluido el personal que realiza labores administrativas, o de encargado, y el personal de portería.

Los responsables de los departamentos o áreas serán garantes del cumplimiento de lo establecido en los apartados anteriores.

F. CONTROL HORARIO.

El Ayuntamiento adoptará las medidas de control pertinentes para el cumplimiento horario, utilizando para ello los medios técnicos adecuados.

Se comunicará a la MGNF la adopción de nuevos sistemas de control.

En todas las oficinas, unidades, centros y/o dependencias que no tengan implantado el sistema mecanizado de control horario se llevará a efecto la comprobación de asistencia, puntualidad y permanencia de los/as funcionarios/as mediante un sistema adecuado a tal efecto (de firmas, en general), siendo de estricta observancia esta obligación.

ARTÍCULO 7.- PERMISOS.

Todos los/as funcionarios/as públicos a que se refiere el artículo 3 del presente Acuerdo dispondrán desde la fecha de su entrada en vigor de los permisos que se relacionan en este artículo con arreglo al régimen que a continuación se expresa:

• Los permisos establecidos en el presente artículo se concederán de manera automática una vez producido el hecho causante, salvo fuerza mayor o situaciones de excepcionalidad debidamente acreditadas.

• Cuando los hechos causantes sean previsibles, los permisos deberán solicitarse al Director/a-Jefe/a inmediato superior con al menos cuarenta y ocho horas de antelación, aportando la documentación acreditativa del hecho causante del permiso.

• De coincidir más de un permiso en el mismo período no podrán estos adicionarse, pudiendo optarse por el de mayor duración.

• El permiso empezará a computar el día natural en que se produzca el hecho causante, sea laborable o no, salvo las excepciones señaladas expresamente.

• A efectos de lo dispuesto en este artículo se asimilará al matrimonio la unión de hecho.

• En caso de duda en la interpretación del Acuerdo sobre el disfrute de permisos y hasta tanto la Comisión de Seguimiento e Interpretación no resuelva, el/la

funcionario/a podrá disfrutar provisionalmente del permiso solicitado. Si el referido permiso finalmente se denegara, el día o días disfrutados se descontará de las vacaciones o asuntos particulares del funcionario y si éstas se hubieran agotado, se acordará con el/la funcionario/a la forma de recuperación de los días no trabajados.

• Los/as funcionarios/as públicos municipales tendrán los permisos siguientes:

A. Permisos Retribuidos:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Caso de que el hecho causante acaezca después de haberse iniciado la jornada laboral, el permiso empezará a computar el primer día hábil siguiente.

No obstante, siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio, este permiso podrá, alternativamente, o bien disfrutarse de forma no inmediata consecutiva al hecho causante o bien fraccionarse por una sola vez para su disfrute en dos tramos. En ambos casos, será condición indispensable para el acceso a este mecanismo excepcional de disfrute del permiso retribuido justificar adecuadamente la conveniencia de hacer uso de cualquiera de estas dos opciones para la mejor conciliación de la vida laboral y familiar del funcionario. El período de tiempo máximo siguiente al hecho causante, en el que se podrá disfrutar del permiso cuando se opte por su disfrute fraccionado o no inmediato consecutivo al hecho causante, será el de los dos meses siguientes al hecho causante. Se establece expresamente la prohibición de que su disfrute genere un mayor número de días/horas de ausencia del funcionario de su puesto de trabajo de los que hubiese supuesto el disfrute del permiso inmediatamente consecutivo al hecho causante o sin fraccionar.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por cualquiera de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Igualmente la empleada municipal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o funcionario municipal tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el/la funcionario/a municipal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Cuando el/la funcionario/a municipal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años tendrá derecho a una reducción horaria de un 1/3 o un 1/2 de la jornada laboral con la percepción de retribuciones de un 80 % o un 60 %, respectivamente.

Tendrá el mismo derecho el/la funcionario/a municipal que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

En caso de convivencia con familiares de primer grado con Certificado de Dependencia Grado III, se tendrá derecho a una reducción horaria de un 1/3 o un 1/2 de la jornada laboral con la percepción de retribuciones de un 80 % o un 60 %, respectivamente.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado el/la funcionario/a municipal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Se considerará deber de carácter público o personal, sin perjuicio de tal calificación a otros supuestos que en derecho procedan:

- La asistencia a Tribunales de Justicia previa citación.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral, en los términos establecidos por la legislación vigente y, en su caso, en los acuerdos adoptados al respecto.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un tribunal de selección con nombramiento de la autoridad pertinente.
- Por el tiempo indispensable para comparecer ante la Agencia Tributaria para atender los requerimientos por ésta formulados.
- En todo caso el cumplimiento de los deberes cuya inobservancia genere una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de los deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que a continuación se expresan:

- Asistir al médico o acompañar al mismo al cónyuge, a los hijos menores de edad y a los padres mayores de 65 años. Las anteriores limitaciones por razón de edad no serán de aplicación cuando se trate de pruebas o tratamientos hospitalarios cuyas especiales características así lo aconsejen o cuando concurren especiales circunstancias que lo hagan necesario. Tampoco será de aplicación la limitación referida en el caso de hijos o padres, siempre que se acredite la convivencia con el funcionario. En ningún caso existirán permisos para asistir o acompañar al médico fuera del Sistema Público de Salud, salvo que se trate supuestos no cubiertos por la Sanidad Pública, de asistencias a través de los Servicios de Urgencias debidamente acreditadas o que se justifique la imposibilidad por parte de los profesionales médicos de prestar asistencia fuera de la jornada laboral del funcionario.

- Ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

Además, podrán disfrutarse de hasta un máximo de 37 horas anuales por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, previa justificación, en los términos que disponga la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Acuerdo. En todo caso, el disfrute de estas horas por conciliación de la vida personal, familiar y laboral no podrá exceder de las limitaciones que establezca la Comisión de Seguimiento e Interpretación. En los supuestos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable. Las solicitudes deberán presentarse con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

k) Por asuntos particulares, seis días

Tales días podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas, pudiéndose distribuir a conveniencia el disfrute de los mismos, previa autorización del Director/a-Jefe/a inmediato superior y respetando siempre las necesidades del servicio.

Cuando no se disfrute, por razones del servicio, a lo largo del año en curso podrán disfrutarse durante el mes de enero del ejercicio siguiente.

Con el fin de garantizar la flexibilidad horaria adecuándola a las necesidades derivadas de la conciliación de la vida personal y familiar, los días de asuntos particulares se podrán disfrutar fraccionándolos en horas completas.

l) Por matrimonio, quince días. Se podrá disfrutar consecutivamente al hecho causante o dentro del año natural siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

ll) Días veinticuatro y treinta y uno de diciembre. El personal del Ayuntamiento de Jerez disfrutará de permiso retribuido los días 24 y 31 de diciembre. Los/as funcionarios/as públicos que por la índole de su actividad hayan de prestar servicios tales días disfrutarán de dos días de permiso en compensación por cada uno de ellos, en su caso. El disfrute de estas jornadas se preverá en los cuadrantes o calendarios laborales correspondientes.

Para el caso de que estas dos fechas coincidan con días festivos o no laborables se compensará con un día de permiso retribuido por cada uno, a disfrutar por los/as funcionarios/as públicos hasta el 31 de enero del año natural inmediato siguiente.

Con carácter general, los/as funcionarios/as públicos municipales que trabajen el día 24 de diciembre no lo harán el día 31 de diciembre y viceversa.

m) Días adicionales de permiso. Los calendarios laborales incorporarán cada año natural el número de días de permiso que disponga la normativa estatal, cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas coincidan con sábado en dicho año.

B. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género:

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. El Ayuntamiento concederá a las madres cuatro semanas de permiso retribuido, a disfrutar inmediatamente después del periodo de suspensión por maternidad.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. El Ayuntamiento concederá cuatro semanas de permiso retribuido a disfrutar inmediatamente después del periodo de suspensión. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Además, el Ayuntamiento otorga al padre un permiso retribuido por paternidad de ocho días, a disfrutar antes o después de la finalización de la suspensión por paternidad.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b) y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública y, en su caso, del otro progenitor funcionario público, durante todo el periodo de duración del permiso y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los/as funcionarios/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada: las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el/la funcionario/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

El régimen jurídico de todos los permisos estará sujeto a lo que disponga la normativa vigente de carácter superior al presente Acuerdo.

ARTÍCULO 8.- LICENCIAS SIN SUELDO CON RESERVA DE PUESTO.

El personal funcionario incluido en el artículo 3 del presente Acuerdo que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos en el Ayuntamiento de Jerez podrá solicitar la licencia por interés particular sin sueldo con reserva del puesto de trabajo y cómputo a efectos de antigüedad.

La licencia por interés particular se concederá siempre que la ausencia del funcionario público no cause grave detrimento en el servicio. El órgano competente para su concesión o denegación informará motivadamente sobre las razones de ésta última al funcionario, quien podrá emitir alegaciones en trámite de audiencia en el plazo de cinco días naturales. A la vista de las mismas se emitirá la Resolución definitiva.

Esta licencia deberá solicitarse con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha prevista de inicio, salvo razones de urgencia debidamente justificadas y con una duración acumulada máxima que no podrá exceder en ningún caso de 3 meses cada dos años.

ARTÍCULO 9.- VACACIONES.

1. Los/as funcionarios/as municipales tendrán derecho a disfrutar durante cada año natural de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor, que podrá disfrutarse de manera independiente. A los efectos de lo previsto en el presente artículo no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los distintos calendarios laborales.

En los colectivos con jornadas y horarios especiales, así como en aquellos con jornada ordinaria que comporte el trabajo en fines de semana y festivos se estará a lo establecido en su normativa de aplicación y se establecerán, en su caso, las oportunas especificaciones y concreciones en orden al cómputo de los veintidós días hábiles, sin que los criterios de tales concreciones o su aplicación puedan conllevar resultados heterogéneos entre los diferentes colectivos de personal municipal y pudiendo en todo caso disfrutar de forma independiente de hasta cinco días hábiles de sus vacaciones por año natural. Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas, excepto los contratos o nombramientos temporales inferiores a un año, ni acumuladas a las siguientes sucesivas.

2. Las vacaciones anuales se disfrutarán preferentemente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

No obstante lo anterior, siempre que la organización de los servicios lo permita, los/as funcionarios/as municipales podrán disfrutar sus vacaciones anuales a lo largo del año natural al que correspondan o, como máximo, hasta el 31 de enero del año siguiente, previa solicitud y siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

Los/as responsables de los diversos servicios municipales son los que deben velar y responsabilizarse por el cumplimiento de las normas de vacaciones, así como garantizar que los servicios queden cubiertos, en todo caso.

3. Los/as funcionarios/as públicos que presten servicio en oficinas, unidades, centros y/o dependencias que cierren durante un periodo concreto de la temporada estival, disfrutarán sus vacaciones coincidiendo con dicho periodo de cierre, sin perjuicio del disfrute de los días que resten, caso de que el periodo de cierre no agote el número de días – naturales o hábiles- de vacaciones dispuestos en el presente artículo.

4. Las vacaciones deberán ser visadas por los Directores/as-Jefes/as inmediatos superiores y tramitadas ante el Área de Recursos Humanos, quien podrá denegarlas, en su caso, mediante comunicación debidamente motivada por escrito en tiempo y forma, previo informe del Servicio respectivo. Los diferentes Servicios municipales, previa consulta a los/as funcionarios/as y teniendo en cuenta las necesidades de los mismos, remitirán al Área de Recursos Humanos el Plan Anual de Vacaciones antes del día 30 de marzo de cada año, excepto aquellos servicios que por sus peculiaridades no puedan realizarlo en esa fecha. Del mismo modo se deberán comunicar las variaciones que se efectúen a lo largo del año.

5. Las vacaciones serán concedidas procurando respetar las peticiones de los/as funcionarios/as en cuanto al periodo de su disfrute. En caso de desacuerdo entre los/as funcionarios/as sobre las fechas de disfrute de las vacaciones se establece un riguroso orden de rotación con prioridad de elección de los/as funcionarios/as con hijo/s en edad escolar y, en su defecto, por antigüedad en el Ayuntamiento de Jerez con rotación para años sucesivos.

6. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con permisos por adopción o acogimiento, por paternidad o por razón de violencia de género, se interrumpirá y/o pospondrá el disfrute de las mismas a las fechas inmediatas posteriores a la situación de finalización de las mencionadas situaciones, aún cuando ello conlleve su disfrute fuera del año natural al que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El/la funcionario/a municipal comunicará y acreditará estas circunstancias al responsable del Servicio con la mayor premura y por los mecanismos adecuados al efecto, con el fin de su oportuna previsión. Será obligada la inmediata remisión de los partes de baja al Área de Personal.

CAPITULO III.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 10.- RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

Al personal que le es de aplicación el presente Acuerdo, detallado en el

artículo 3, le serán de aplicación los artículos 85 al 92 del EBEP y demás normas de la función pública de desarrollo y aplicación, ello sin perjuicio de la aplicación transitoria de la normativa existente hasta tanto se produzca el desarrollo normativo señalado.

CAPITULO IV.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 11.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

1. La organización del trabajo concierne al Ayuntamiento, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legalidad vigente, pudiendo tomar las decisiones que estime convenientes para establecer el mayor y mejor nivel de prestación de servicios, la utilización óptima de los recursos humanos y materiales y, en definitiva, la mayor eficiencia en la prestación del servicio público.

2. La planificación de los recursos humanos en el Ayuntamiento de Jerez estará inspirada en los siguientes criterios de organización del trabajo:

- La eficacia y buen funcionamiento de los servicios públicos mediante su adaptación constante a la situación de la sociedad y a las demandas de los ciudadanos.
- La planificación y ordenación de los recursos humanos, de acuerdo con los objetivos generales del empleo público y con los criterios de calidad que sean acordados, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.
- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- La formación y el desarrollo de instrumentos que posibiliten la profesionalización de los/as funcionarios/as públicos y que satisfagan sus necesidades de promoción y progreso en la carrera profesional.
- La adopción de las necesarias medidas de salud laboral que permitan un trabajo con las debidas garantías de seguridad e higiene.
- La motivación del personal con el fin de disminuir las tasas de absentismo.

ARTÍCULO 12.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

1. El personal funcionario del Ayuntamiento de Jerez se clasifica en los Grupos/Subgrupos siguientes:

- Grupo A, dividido en dos Subgrupos, A1 y A2. Para el acceso a este Grupo se exigirá estar en posesión de título universitario de Grado y en aquellos supuestos en que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.
- Grupo B: Para el acceso a este Grupo se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
- Grupo C, dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso. Subgrupo C1: Para el acceso a este Subgrupo se exigirá estar en posesión del título de Bachiller o Técnico. Subgrupo C2: Para el acceso a este Subgrupo se exigirá estar en posesión del título de graduado en educación secundaria obligatoria. - Grupos Profesionales sin Titulación Específica (PSE): Para el acceso a este Grupo no se requerirá estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo, aunque pueda exigirse algún otro nivel mínimo de conocimientos.

2. En tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el número anterior y el artículo 76 del EBEP, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor del citado texto legal.

CAPITULO V.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, MOVILIDAD Y CARRERA PROFESIONAL

ARTÍCULO 13.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

1. Con carácter previo a la adscripción del personal de nuevo ingreso se proveerán las vacantes entre funcionarios municipales que cumplan los requisitos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante, RPT).

2. Los puestos de trabajo se proveerán mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. La provisión de puestos de trabajo se llevará mediante los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública.

5. El concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los/as candidatos/as por órganos colegiados de carácter técnico. La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad.

5. La libre designación con convocatoria pública consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los/as candidatos/as en relación con los requisitos exigidos por el desempeño del puesto.

6. No se tendrá en cuenta en la valoración de los méritos la permanencia en puestos de jefatura y/o dirección que se desempeñen con carácter provisional y no carácter definitivo o en comisión de servicios. A estos efectos tendrán la consideración de puestos desempeñados con carácter no definitivo aquellos que con anterioridad a la entrada en vigor de la RPT del Ayuntamiento no se provisionaron a través de los procedimientos legalmente establecidos y con publicidad de las convocatorias y de sus bases.

ARTÍCULO 14.- MOVILIDAD POR CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

1. Los puestos de trabajo no singularizados adscritos a una Unidad, Departamento o Dirección de Servicio podrán ser readscritos, por razones de servicio, a otras Unidades, Departamentos o Direcciones de Servicio para el desempeño de funciones de análoga naturaleza a las que hasta entonces tuvieron encomendadas.

La readscripción de puestos de trabajo requerirá una memoria motivada en la que deberán acreditarse las razones en que se justifique la conveniencia de la medida y sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos en el párrafo anterior.

Los/as funcionarios/as que vinieran ocupando puestos de trabajo que resulten readscritos conforme a lo dispuesto en este artículo continuarán en su desempeño con las mismas condiciones con que hasta entonces vinieran haciéndolo.

2. A los efectos de lo dispuesto en este artículo no se tendrán en consideración las modificaciones que tan sólo afecten a la denominación de las Unidades, Departamentos o Direcciones de Servicio a los que estén adscritos los puestos de trabajo y no afecten al contenido funcional ni a los requisitos de los mismos.

ARTÍCULO 15.- REDISTRIBUCIÓN DE EFECTIVOS.

Por necesidades del servicio los/as funcionarios/as que ocupen puestos no singularizados podrán ser adscritos a otros puestos de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y complemento específico. Igualmente, los puestos de trabajo deberán estar encuadrados en el grupo profesional al que pertenezca el funcionario y con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y de adaptación.

Los cambios de puesto de trabajo con las condiciones referidas podrán ser voluntarios o forzosos. La redistribución voluntaria será la forma preferente. No obstante, podrá recurrirse a la redistribución forzosa en el caso de que no sea posible atender las necesidades mediante personal voluntario. La opción por una u otra fórmula deberá estar motivada.

A. Redistribución voluntaria

Se realizará mediante convocatoria pública. El Área de Recursos Humanos, en función de las necesidades de los servicios, abrirá un turno de solicitudes entre los/as funcionarios/as del Ayuntamiento a efectos de que durante el plazo concedido las personas interesadas puedan solicitar el cambio en función de las vacantes que se convoquen. La convocatoria detallará las condiciones de jornada, horarios y demás condiciones de trabajo de interés para su desempeño, resolviéndose de acuerdo con criterios de méritos personales (antigüedad y experiencia o nivel de competencia alcanzado) y objetivos (necesidades del servicio y experiencia requerida).

B. Redistribución No Voluntaria Tanto en los casos en los que mediante la redistribución voluntaria no sea posible atender a las necesidades de personal para unas funciones concretas, como en los casos en que razones de urgencia exijan soluciones inmediatas podrá aplicarse la redistribución. Asimismo, podrá aplicarse dicha figura cuando las tareas de un puesto de trabajo requieran algún tipo de especialización funcional.

Con carácter previo a la adopción de acuerdos que impliquen una redistribución no voluntaria se dará cuenta a la Junta de Personal.

ARTÍCULO 16.- COMISIÓN DE SERVICIOS.

1. En casos excepcionales y con reserva del puesto de trabajo los/as funcionarios/as podrán desempeñar puestos o realizar funciones distintas a las específicas del puesto de trabajo a que se hallen adscritos, cuando les haya sido conferida una comisión de servicios de carácter temporal al efecto.

2. La comisión de servicios podrá acordarse en los siguientes casos:

- Para el desempeño temporal de un puesto de trabajo vacante.
- Para la realización de tareas especiales que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en la RPT de la Corporación.
- Para la realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal o por otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por los/as funcionarios/as que desempeñen con carácter permanente los puestos de trabajo a los que se asignan dichas tareas.

3. La Corporación podrá realizar nombramientos en comisión de servicios en los supuestos anteriormente señalados por un periodo máximo de un año, que podrá prorrogarse hasta un año más. Dichos nombramientos se comunicarán a los representantes de los/as funcionarios/as.

4. El/la funcionario/a en comisión de servicios habrá de reunir los requisitos de titulación requeridos para ocupar el puesto de trabajo para el que ha sido nombrado/a.

5. El puesto de trabajo cubierto temporalmente, de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo, será incluido, en su caso, en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda.

6. La comisión de servicios será desempeñada voluntariamente. No obstante, podrán acordarse también comisiones de servicios de carácter forzoso cuando, celebrado concurso para la provisión de una vacante, ésta se declare desierta y su provisión sea urgente para el Servicio.

ARTÍCULO 17.- ADAPTACIONES DE PUESTO Y MOVILIDAD POR MOTIVOS DE SALUD.

1. Asolicitud del funcionario/a municipal afectado o del órgano administrativo responsable correspondiente, la Administración facilitará la adaptación del puesto de trabajo al personal que por motivos de salud no pueda desempeñar adecuadamente los cometidos de su puesto de trabajo aunque no alcance los grados de invalidez definidos en la normativa vigente.

La adaptación tenderá a facilitar el desempeño, adecuando las condiciones de trabajo a los concretos problemas de salud dictaminados por el Servicio de Prevención, bien a petición del propio funcionario, bien a propuesta de su Servicio.

Con el objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a las condiciones nocivas para su salud, se facilitará la adaptación de las condiciones, del tiempo o del turno de trabajo o, en su caso, el cambio temporal de funciones caso de no resultar posibles tales adaptaciones, previo informe o recomendación del Servicio de Prevención.

2. En los supuestos de inviabilidad de la adaptación a que se refiere el número anterior, previa solicitud del funcionario municipal afectado o del Servicio correspondiente, se podrá adscribir al funcionario a otro puesto de trabajo por motivos de salud. La adscripción se producirá a un puesto adecuado a las circunstancias concretas de salud del funcionario y estará condicionado a que exista puesto vacante, dotado presupuestariamente y equivalente al puesto de origen. De no existir plaza vacante y dotada de igual grupo, nivel y retribuciones, se comunicará al solicitante por si estuviera interesado en la adscripción a un puesto inferior sin merma de retribuciones.

3. La solicitud deberá acompañarse de los informes médicos justificativos que el funcionario municipal estime oportunos. Los informes médicos deberán manifestar la incidencia negativa del puesto desempeñado en el estado de salud y será preceptivo el informe del Servicio de Prevención.

Recibida la solicitud, se dará traslado de la misma al Comité de Seguridad y Salud (en adelante, CSYS) para la emisión de informe. Asimismo, de la solicitud se dará traslado al órgano unitario de representación del afectado.

El órgano competente dictará resolución concediendo o denegando la adscripción, en cuyo caso será motivada.

En los supuestos de cambio de puesto de trabajo, la Administración facilitará la formación necesaria para la adaptación del funcionario/a municipal al nuevo puesto, caso de resultar necesario.

4. Lo previsto en los números anteriores no será de aplicación a los colectivos específicos de Policía Local, sin perjuicio de las específicas previsiones que puedan establecerse al respecto por los órganos de negociación correspondientes.

ARTÍCULO 18.- RÉGIMEN DE PROVISIÓN Y MOVILIDAD DEL PERSONAL FUNCIONARIO.

En todo lo no previsto en el presente Capítulo se estará a lo dispuesto en la normativa sobre provisión y movilidad de aplicación a los/as funcionarios/as de carrera.

ARTÍCULO 19.- SELECCIÓN DE PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO

1. La selección de personal temporal para la cobertura de vacantes o ausencias de larga duración de los ocupantes de los puestos respetará las previsiones, los límites y, en su caso, la excepcionalidad establecidos al respecto por la LPGE de cada ejercicio.

2. Dentro del respeto a las mencionadas previsiones y a la restante normativa de obligada aplicación, el nombramiento de funcionarios interinos del artículo 10.1 del EBEP se llevará a efecto a través de lo dispuesto en las Bases Generales que regula la selección de dicho personal.

ARTÍCULO 20.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

1. El personal funcionario de carrera tendrá derecho a la promoción profesional.

2. La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. A tal objeto el Ayuntamiento de Jerez promoverá la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de su personal funcionario de carrera.

3. Las modalidades de promoción profesional son:

- Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos en el artículo 13 de este Acuerdo.
- Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. La MGNF negociará a lo largo de la vigencia de este Acuerdo y de conformidad con las Leyes de Función Pública en esta materia, los criterios generales que posibiliten el establecimiento de un sistema de carrera horizontal.
- Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior.
- Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a escalas, sub-escalas, clases o categorías del mismo Subgrupo, o Grupo profesional en el caso de que este no tenga Subgrupo.

ARTÍCULO 21.- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

1. La evaluación del desempeño es el instrumento a través del que se acredita el compromiso del personal funcionario en la consecución de los objetivos de la Administración municipal y el interés en la mejora de los servicios públicos.

2. Esta Administración establecerá sistemas que permitan la evaluación del desempeño del personal funcionario de conformidad con lo establecido en los correspondientes artículos del EBEP.

CAPÍTULO VI.- DERECHOS ECONÓMICOS**ARTÍCULO 22.- RÉGIMEN RETRIBUTIVO.**

1. En tanto la ley de la Comunidad Autónoma de Andalucía no determine los nuevos conceptos retributivos del personal funcionario seguirán siendo los mismos que los previstos en la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

2. Las retribuciones del personal funcionario del Ayuntamiento de Jerez sujeto al presente Acuerdo, ajustarán sus incrementos, revisiones, adaptaciones y adecuaciones a lo que en su caso establezcan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado (en adelante, LPGE) para cada ejercicio.

3. Las retribuciones básicas del personal al servicio del Ayuntamiento de Jerez, incluidas las dos pagas extraordinarias establecidas legalmente, experimentarán el incremento que, en su caso, fijen las LPGE. El mismo incremento y durante el mismo periodo será de aplicación a las retribuciones complementarias determinadas para cada uno de los puestos de trabajos municipales.

4. El abono de las retribuciones salariales del personal acogido al presente Acuerdo se realizará el último día laborable del período mensual a que corresponda.

5. El Ayuntamiento atenderá de modo preferente y siempre dentro de lo dispuesto por el ordenamiento jurídico el pago de las nóminas.

6. El personal funcionario que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

ARTÍCULO 23.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las pagas extraordinarias que deberá percibir cada funcionario/a son dos al año, en los meses de junio y diciembre y en la cuantía que establezca la LPGE.

A los efectos de cálculo del devengo, la paga de junio se computará desde el 1 de diciembre hasta el 31 de mayo y la de diciembre desde el 1 de junio hasta el 30 de noviembre.

ARTÍCULO 24.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

1. Es el concepto destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a los elementos configuradores del mismo, cuya cuantificación se recoge en la RPT de este Ayuntamiento.

2. Podrá reconocerse compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas al personal funcionario que desempeñe puestos de trabajo que comporten la percepción de complementos específicos cuya cuantía no supere el 30 % de su retribución básica, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad.

No obstante lo anterior, el personal funcionario incluidos en el artículo 3 del presente Acuerdo podrán solicitar al Área de Recursos Humanos la reducción del importe del complemento específico correspondiente al puesto que desempeñan al objeto de adecuarlo al citado porcentaje y sin menoscabo de las obligaciones propias del servicio. Todo ello de acuerdo con lo establecido en la normativa sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas.

En el supuesto de que se estime que alguna petición no debe ser aceptada por la naturaleza del puesto, la negativa deberá ser motivada. Una vez se haya resuelto la reducción del complemento específico se notificará la resolución al interesado/a.

La reducción del complemento específico surtirá efectos desde el día primero del mes siguiente a aquel en el que dicha reducción haya sido resuelta, y ello sin perjuicio de la obligación por parte del interesado/a de solicitar el expreso reconocimiento de compatibilidad en los términos establecidos en la normativa sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

El personal que hubiera optado por la reducción del importe del complemento específico deberá permanecer en esta situación como mínimo seis meses desde la fecha de la efectividad de la renuncia, salvo en aquellos casos en los que les fuera denegada la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas. En estos casos, los/as interesados/as podrán solicitar nuevamente la percepción íntegra del complemento específico. Dicha solicitud se resolverá en trámite de urgencia y se entenderá estimada transcurrido un mes desde su solicitud sin que se haya producido resolución expresa.

Cuando el personal municipal al que se le haya reconocido la compatibilidad para el ejercicio de la actividad privada cese en la misma, y una vez transcurrido el plazo de seis meses mencionado con anterioridad podrá volver a solicitar la modificación del complemento específico de su puesto ante el Área de Recursos Humanos, recuperando aquél su importe previo a la reducción. De igual modo, deberán transcurrir otros seis meses desde la fecha en que se haga efectiva la solicitud del aumento del complemento específico a su cuantía originaria para poder volver a solicitar una nueva reducción del mismo como consecuencia de otra solicitud de compatibilidad.

ARTÍCULO 25.- COMPLEMENTO DE DESTINO.

El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe. La cuantía del complemento de destino, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo será la que establezca la LPGE para el personal al servicio del sector público. Los niveles del complemento de destino se expresan en la RPT, de acuerdo con el artículo 3 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril.

ARTÍCULO 26.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

1. Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa o implicación con que cada funcionario desempeñe su trabajo.

2. Su cuantía global no podrá exceder de un porcentaje sobre los costes totales del personal de cada programa, servicio o departamento que se determinará en los Presupuestos de cada ejercicio, de acuerdo con los límites establecidos por la normativa vigente. En todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario municipal por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado, así como de los representantes sindicales en los términos y conforme a lo dispuesto en la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

3. En ningún caso las cuantías asignadas por el complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán derecho individual alguno respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

ARTÍCULO 27.- TRABAJOS FUERA DE LA JORNADA HABITUAL.

1. En casos de urgencia e inaplazable necesidad y para el buen funcionamiento de los servicios podrán realizarse por el personal funcionario servicios extraordinarios fuera de la jornada establecida en el cuadro horario correspondiente, siendo su percepción incompatible con la ocupación de un puesto que implique el ejercicio de funciones de jefatura o dirección. En ningún caso tendrá el carácter de fija en su cuantía ni periódica en su devengo.

Los servicios extraordinarios serán voluntarios, excepto en los supuestos de fuerza mayor, caso fortuito o estricta necesidad motivada, en cuyo caso tendrán carácter obligatorio.

2. Los servicios extraordinarios que se realicen fuera de la jornada establecida en el cuadro horario correspondiente se compensarán mediante la reducción del tiempo funcionario en los mismos en los días posteriores más próximos en los que así pueda hacerse, en todo caso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. Los servicios extraordinarios realizadas se compensarán a razón de 1,5 horas por cada hora realizada. Si estas horas coinciden en festivo o en nocturno la compensación será a razón de 2 horas por cada hora trabajada y de 2,5 horas cuando concurren las circunstancias de nocturnidad y festividad.

En los casos en los que el trabajo fuera de la jornada habitual sea inferior a 1 hora, se considerará que más de 15 minutos de exceso equivalen a 30 minutos y más de 30 minutos a 1 hora, compensándose por tanto como 30 minutos de trabajo fuera de jornada o 1 hora respectivamente.

Cuando los servicios extraordinarios hayan de compensarse mediante su abono en metálico, para su cálculo se tendrán en cuenta los siguientes valores:

NIVEL	HORAS EXTRAS
A1	18,91
A2	17,04
C1	15,14
C2	13,26
PSE	11,81

4. El número de horas de trabajo fuera de la jornada ordinaria no podrá ser superior a ochenta al año.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Quedan excluidos de este límite los trabajos extraordinarios que se desempeñan en el Servicio de la Policía Local, así como aquellos servicios extraordinarios

imprescindibles para garantizar los servicios municipales obligatorios, así como para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

5. Solamente podrán realizarse horas extraordinarias cuando hayan sido autorizadas, previamente y por escrito, con expresión de las causas que las motiven, y número de las personas que vayan a efectuarlas y grupos en los que estén encuadrados, por parte de la Jefatura o responsables de los servicios, con el visto bueno de la Concejalía de la Delegación, los cuales serán responsables de garantizar la certeza y efectividad de su realización y condicionamientos aludidos, debiendo ser, en todo caso, comunicadas al Área de Recursos Humanos con carácter previo.

En el caso de que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros, así como otras actuaciones, todas ellas de carácter extraordinario y urgente, se justificarán una vez realizadas y en un plazo no superior a 5 días laborables.

Mensualmente, el Área de Recursos Humanos notificará todos los acuerdos que se adopten sobre trabajos realizados fuera de la jornada habitual a los representantes unitarios del personal.

6. Los/as funcionarios/as de cada servicio municipal serán llamados conforme se establece en el Anexo I del presente Texto. Cuando un servicio no pueda asumir el desempeño de trabajos extraordinarios éstos podrán llevarse a cabo por funcionarios de las diversas dependencias municipales que voluntariamente accedan a su realización, en los términos que establece el citado Anexo I.

7. No se podrán realizar trabajos fuera de la jornada habitual en periodos de vacaciones, asuntos propios o permisos regulados en el presente Acuerdo. Si durante el disfrute efectivo de las vacaciones o permisos establecidos los/as funcionarios/as municipales debieran acudir por motivo del desempeño de las funciones de su puesto de trabajo a los Juzgados y Tribunales, dependencias policiales y Asesoría Jurídica de este Ayuntamiento se compensará como trabajo fuera de la jornada habitual en los siguientes términos:

Se le compensará con 4 horas y media en el caso de que la comparecencia sea en Jerez y con 6 horas y media de que sea en cualquier otra localidad. En el supuesto de que los/as funcionarios/as municipales afectados por la asistencia a juicio en razón de su cargo se encuentren en turno de noche podrán adelantar la finalización del turno en tres horas en la jornada inmediatamente anterior al cumplimiento de dicho deber, teniendo preferencia respecto de otras solicitudes de disfrute de horas, salvo necesidad de servicio.

El/la funcionario/a municipal podrá disfrutar la compensación por horas o acumularlas por jornadas completas, condicionadas a las necesidades del servicio.

Asimismo el disfrute de compensación por horas dispuesto en los párrafos anteriores podrá sustituirse por una compensación económica en las cantidades siguientes: 28,71 € si la comparecencia es en Jerez y 43,55 € en cualquier otra localidad.

El/la funcionario/a municipal deberá justificar la asistencia mediante la presentación de la citación sellada por el Juzgado correspondiente.

8. Se reconocen servicios extraordinarios para los colectivos siguientes:

- El Cuerpo de la Policía Local recibirá una gratificación en función de los trabajos realizados durante las festividades de Semana Santa, Feria y la celebración del Gran Premio de Motociclismo.
- El personal Vigilante de Seguridad recibirá una gratificación en función de los trabajos realizados durante las festividades de Semana Santa y Feria.
- El personal de Protección Civil recibirá una gratificación en función de los trabajos realizados durante las festividades de Semana Santa, Feria y la celebración del Gran Premio de Motociclismo.
- El personal de oficios de Infraestructura, Jardinería de Medio Ambiente y Fiestas recibirá una gratificación en función de los eventos correspondientes a primavera y otoño (al personal del cementerio sólo otoño), a los que corresponde un equivalente a cinco días.

Respecto del personal no incluido en los supuestos anteriores y que se vea afectado por servicios extraordinarios, la Comisión de Seguimiento e Interpretación estudiará la fórmula para que le pueda ser de aplicación lo establecido en el presente apartado.

Se establecen las siguientes gratificaciones por servicios extraordinarios y día trabajado:

NIVEL	AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2020
A1 Y A2	101,20	110,00	109,82
C1	96,20	105,00	104,40
C2 Y AGRUPACION PROFESIONAL	91,20	100,00	98,97

ARTÍCULO 28.- INDEMNIZACIÓN POR RAZÓN DE SERVICIOS.

El personal funcionario a que se refiere este Acuerdo tendrá derecho a percibir indemnizaciones por los servicios encomendados, en los casos y conceptos previstos y en las cuantías que se determinen en cada ejercicio en la normativa sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Administración Civil del Estado, reconociéndose las actualmente vigentes en el Anexo II.

Las indemnizaciones por razón del servicio que se aplicarán al personal por gastos de viaje, manutención y estancia ocasionados por la asistencia a cursos, seminarios, congresos o jornadas a los que asista en razón del interés de la Administración y con la autorización del órgano competente, serán las establecidas en la referida normativa de la Administración Civil del Estado. Se arbitrarán los mecanismos que posibiliten que el personal perciba por adelantado el importe aproximado de los gastos por tales conceptos, que se justificarán conforme a lo previsto en la normativa vigente.

ARTÍCULO 29.- ABONO DE TRIENIOS.

1. El Ayuntamiento de Jerez reconocerá, a efectos del pago de antigüedad por trienios y previa petición, al personal funcionario la totalidad de los servicios indistintamente prestados por éstos en cualquiera de las Administraciones Públicas anteriores a su ingreso o reingreso a la Administración municipal.

2. En ningún caso este reconocimiento tendrá más efectos que el salarial, ni supondrá el reconocimiento de su vinculación permanente o indefinida con la Administración municipal, o el reconocimiento de una categoría diferente a la que le corresponda, en su caso.

ARTÍCULO 30.- PLUSES NO INTEGRADOS EN OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

Deberán retribuirse por el concepto de pluses determinadas condiciones del trabajo que, por su naturaleza variable, no se incluyen en la valoración del complemento específico del puesto de trabajo.

No se devengará el derecho a percibir estos pluses cuando dichas condiciones hayan sido valoradas dentro de las funciones propias del puesto y formen parte del complemento específico previsto en la RPT de este Ayuntamiento.

Las cuantías que se establecen a continuación para cada uno de ellos se actualizarán anualmente, en su caso, con el incremento global retributivo que prevea la LPGE.

El/la Director/a-Jefe/a inmediato superior de aquellos servicios en los que se realicen trabajos que den derecho a percibir estos pluses, enviará mensualmente al Área de Recursos Humanos una relación con los/as funcionarios/as que hayan realizado dichos trabajos, especificándose el número de días o de horas que han realizado.

La percepción de los pluses quedará condicionada a la realización de la actividad en las condiciones o circunstancias que a continuación se expresan:

I. PLUS DE CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS

El personal funcionario que por razón de su trabajo y por encargo expreso del Director/a-Jefe/a inmediato superior tengan que conducir algún vehículo y la descripción de su puesto de trabajo no incluya como función general o específica la conducción de vehículos, percibirán por este concepto las cantidades: de 5,08

2014	2015	2020
4,69 €/día	5,00 €/día	5,08 €/día

II. PLUS DE NOCTURNIDAD

Todo el personal acogido a este Acuerdo cuya actividad laboral se desarrolle entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, tendrá derecho a un plus de 24,94 euros/día. Para aquellos servicios que se prestan normalmente en horas diurnas y que excepcionalmente entran en el horario nocturno y no superen en tres horas su solapamiento con el intervalo legalmente establecido (de 22:00 horas a 06:00 horas), el plus se abonará a razón de un tercio de su valor por hora realizada. A partir de tres horas se abonará el plus completo.

Para aquellas jornadas que se realicen de manera ordinaria en horas nocturnas y no superen las tres horas, el plus se abonará a razón de un tercio de su valor por hora realizada. A partir de tres horas se abonará el plus completo.

El personal de seguridad saliente del turno de noche y entrante en el mismo día en el turno de tarde devengará un plus de nocturnidad.

2014	2015	2020
22,98 €/día	28,00 €/día	24,94 €/día

III. PLUS DE FESTIVIDAD

El presente plus se abonará por trabajos realizados en domingos y días festivos. A tales efectos se consideran festivos los establecidos como tales por el calendario oficial, así como todos los sábados del año. Su cuantía será la siguiente:

1. Cuando un funcionario realice su jornada de trabajo en domingos o días festivos, percibirá 24,94 euros por jornada de trabajo. En el caso de que no se realicen más de tres horas, el plus se abonará a razón de un tercio de su valor por hora realizada. A partir de tres horas se abonará el plus completo.

2014	2015	2020
22,98 €/día	28,00 €/día	24,94 €/día

2. Para los trabajos realizados en los días 24 y 31 de diciembre (entre las 15:00 horas y 23:00 horas), para los días 25 de diciembre y 1 de enero entre las 07:00 horas y 15:00 horas y para el día 5 de enero desde las 15:00 horas hasta las 15:00 horas del día 6 de enero, el plus de festivo será de 75,97 euros/día.

2014	2015	2020
22,98 €/día	28,00 €/día	24,94 €/día

3. Para los trabajos realizados entre las 23:00 horas del día 24 de diciembre y las 07:00 horas del 25 de diciembre, y en para el mismo intervalo de tiempo entre los días 31 de diciembre y 1 de enero, el plus de festivo será de 135,64 euros/día.

2014	2020
125,00 €/día	135,64 €/día

IV. PLUS DE TURNICIDAD

El personal funcionario que esté sometidos a un trabajo a turnos con rotación y especificados en el cuadro horario percibirán el siguiente plus mensual:

	AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2020
2 TURNOS	74,55	85,00	80,90
3 TURNOS	107,55	118,00	116,71

V. PLUS DE JORNADA PARTIDA

El personal funcionario que realice su trabajo en régimen de jornada partida, entendiéndose como tal la jornada diaria distribuida en dos tramos, percibirán por este concepto la cantidad de 9,26 euros por día efectivamente trabajado en régimen de jornada partida.

AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2020
8,54	10,00	9,26

Solo se devengará este plus cuando los/as funcionarios/as estén obligados a prestar servicio en horario de mañana y tarde de acuerdo con el calendario laboral que les corresponda.

VI. PLUS DE QUEBRANTO DE MONEDA

El personal funcionario que por las funciones del puesto de trabajo, condiciones de trabajo o sustituciones efectúen cobros o pagos en metálico percibirá una indemnización por quebranto de moneda destinada a compensar las pérdidas que pudieran sufrir como consecuencia del manejo de fondos en metálico. Se cuantifica este plus en 64,17 euros/mes.

El derecho a percibirlo está condicionado a la asistencia mensual a su puesto de trabajo o, en su caso, al abono de la cantidad que proporcionalmente corresponda.

AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2020
59,13	60,00	64,17

CAPITULO VII.- DERECHOS SOCIALES

ARTÍCULO 31.- MEJORA DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

Al personal funcionario del Ayuntamiento de Jerez que se encuentre encuadrado en el régimen general de la Seguridad Social, le serán de aplicación los siguientes complementos en los supuestos de Incapacidad Temporal (en adelante, IT):

- Cuando la situación de IT derive de contingencias comunes, hasta el tercer día se le reconocerá un complemento retributivo del 50 % de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, sea equivalente al 75 % de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al 100 % de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

- Cuando la situación de IT derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma hasta el 100 % de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

- El Ayuntamiento de Jerez, previa negociación con los representantes del personal funcionario en los términos legales establecidos, determinará respecto a su personal los supuestos en que, con carácter excepcional y debidamente justificado, el complemento alcance el 100 % de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento. A estos efectos, se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica que deriven de una contingencia de enfermedad, común o profesional, o de accidente.

- No se aplicará descuento alguno en nómina a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivados en enfermedad o accidente y no den lugar a IT. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en el punto siguiente. Los días de ausencia al trabajo que superen el límite anterior, motivados por enfermedad o accidente y que no den lugar a una situación de IT, comportarán la misma deducción de retribuciones del 50 % prevista para los tres primeros días de ausencia por IT.

- En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consulta, prueba o tratamiento médicos, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el funcionario municipal su asistencia y la hora de la cita.

- En los casos de ausencia durante la totalidad de la jornada diaria por causa de enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte médico de baja deberá darse aviso de esta circunstancia al Director/a-Jefe/a superior jerárquico de manera inmediata y, una vez reincorporado el funcionario a su puesto, deberá justificar la concurrencia de la causa de enfermedad.

- En todo caso, para que las ausencias mencionadas en los apartados anteriores tengan carácter de trabajo efectivo deberán estar referidas a asistencias a través del Sistema Público de Salud o de los Servicios de Urgencias debidamente acreditadas.

- En los supuestos de ausencias al trabajo no justificadas en los términos referidos se procederá a la deducción proporcional de haberes conforme a la normativa reguladora.

ARTÍCULO 32.- AYUDA POR DISCAPACIDAD FÍSICA, INTELECTUAL O SENSORIAL.

Consistirá en el abono de una ayuda económica de 161,03 euros mensuales destinada a compensar, en parte, los gastos ocasionados por el cónyuge e hijos con discapacidad física, intelectual o sensorial igual o superior al 33 % que estén a cargo del personal funcionario en activo del Ayuntamiento de Jerez.

Las citadas cuantías se actualizarán anualmente, en su caso, con el incremento global retributivo que prevea la LPGE.

Será requisito indispensable acreditar que la persona por la que se solicita la ayuda no obtiene ingresos personales por actividad retribuida o por pensión superiores al Salario Mínimo Interprofesional, así como que la calificación de minusvalía sea igual o superior al 33 %. A estos efectos, debe incluirse la declaración de la renta del discapacitado o certificado emitido por la Agencia Tributaria de no tener obligación de declarar por ningún concepto, así como el certificado de minusvalía y de grado reconocido expedido por el organismo competente de la Comunidad Autónoma.

En caso de que ambos cónyuges reúnan la condición de beneficiarios sólo uno de ellos devengará la ayuda por cada hijo común.

ARTÍCULO 33.- GASTOS SOCIALES.

Se crea un fondo de ayuda al estudio para los hijos de los empleado/a municipales (funcionarios y laborales) con una dotación anual de 100.000 €. Las condiciones para el acceso a dicha ayuda, procedimientos e importes a asignar serán acordados anualmente por la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Acuerdo.

Las medidas compensatorias previstas en la Disposición Adicional Décima del presente Acuerdo, tendrán consideración de gasto social del personal. Corresponde a la Delegación de personal acreditar que el personal beneficiado cumple con los requisitos señalados en la mencionada Disposición Adicional. A tal efecto y con ocasión del ejercicio de fiscalización mensual de la nómina que corresponde a la Intervención

General habrá de documentarse la concurrencia de las circunstancias retributivas que justifican su abono por este concepto.

ARTÍCULO 34.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

1.- La concesión de estos anticipos estará sujeta a las disponibilidades de la Tesorería municipal y a las prelación de pago que establezca la normativa de aplicación. Igualmente, si resultase preciso, se deberá contar con la consignación presupuestaria necesaria y suficiente.

2.- Las solicitudes de anticipos se concederán por el órgano competente por riguroso orden de petición, salvo casos excepcionales que deberán ser justificados documental y que no estarán sujetos a turno alguno.

Los anticipos deberán ser solicitados por el/la funcionario/a según modelo que facilitará el Área de Recursos Humanos, acompañando los justificantes que acrediten su concesión e indicando la cuantía y forma de reintegro.

3.- Cuando los/as funcionarios/as municipales cesen en su relación de empleo con el Ayuntamiento y hayan resultado beneficiarios de algún anticipo con cuotas pendientes de amortizar se detraerán de la liquidación que le corresponda en el mes del cese.

4.- Habrá que estar a lo dispuesto anualmente en las Bases de Ejecución del Presupuesto General.

5.- No se podrá solicitar el anticipo mensual hasta que no esté plenamente reintegrado el anticipo a largo plazo.

6.- Se distinguen dos tipos de anticipos:

A. ANTICIPOS A LARGO PLAZO

1.- El personal funcionario con una antigüedad mínima de un año, previa justificación razonada de la necesidad de hacer frente a gastos económicos de naturaleza extraordinaria, tendrán derecho a percibir un anticipo reintegrable por un importe máximo de hasta 2.000,00 euros en los siguientes casos y de acuerdo con el siguiente orden de prioridad:

- Gastos derivados de enfermedades graves o muy graves que afecten a la unidad familiar del solicitante (cónyuge e hijos del funcionario municipal).
- Siniestros, tales como incendios, robo, inundaciones, etc., que causen daño grave en la residencia habitual o en el mobiliario de la misma.
- Gastos derivados de los trámites de separación o divorcio.
- Adquisición de primera vivienda que constituya el domicilio habitual del solicitante.
- Celebración de matrimonio.
- Gastos derivados de los trámites de adopción y acogimiento.
- Gastos derivados de la reparación del vehículo particular del solicitante no cubiertos por su seguro.
- Gastos de enfermedad no cubiertos por la Seguridad Social que afecten a la unidad familiar del solicitante (cónyuge e hijos del funcionario municipal).
- Gastos derivados de la tributación del Impuesto de Sucesiones siempre que el funcionario tenga la condición de heredero.
- Cualquier otro que estime la Comisión de Seguimiento e Interpretación.

2. El reintegro de las cantidades solicitadas se hará a partir del mes siguiente de la concesión del anticipo y en un período máximo de 24 mensualidades.

3. No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta la completa cancelación del anterior, teniendo preferencia los/as funcionarios/as que lo soliciten por primera vez y aquellos otros cuyo anticipo hubiera sido cancelado como mínimo tres años antes de la nueva solicitud.

B. ANTICIPOS MENSUALES

1. El personal funcionario tendrán derecho a obtener anticipos a cuenta de su salario mensual por el trabajo realizado y en una cuantía no superior a 600,00 euros.

2. El reintegro de dicha cantidad se efectuará aplicando el descuento correspondiente en la nómina del mismo mes en el que se produzca el pago.

3. Para su tramitación, el anticipo deberá solicitarse antes del día 5 del mes en curso y su abono se realizará antes del día 15 del mismo. Estos anticipos se podrán solicitar una vez al mes.

4. Igualmente se podrán obtener anticipos a cuenta de las pagas extraordinarias en las condiciones marcadas anteriormente. El reintegro de dicha cantidad se efectuará aplicando el descuento correspondiente en la nómina del mismo mes en el que se produzca el abono de las pagas extraordinarias correspondientes.

ARTÍCULO 35.- GASTOS DE RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN Y CUOTA DE COLEGIACIÓN PROFESIONAL.

1. Los gastos por certificado médico de aptitud psicofísica, las tasas de expedición y cualquier otro gasto derivado de la renovación del permiso de conducción serán por cuenta del Ayuntamiento, siempre que se refieran al funcionario municipal que necesite, para el desempeño de las funciones propias del puesto, estar en posesión de dicho permiso. El/la funcionario/a deberá dirigir su solicitud de renovación con carácter previo a la unidad donde preste servicio.

2. Se abonarán las cuotas de colegiación a aquellos/as funcionarios/as que por razón de su función deban estar colegiados de acuerdo con la normativa de aplicación salvo que, autorizada su compatibilidad, ejerzan su actividad profesional, de manera pública o privada, fuera del Ayuntamiento de Jerez.

ARTÍCULO 36.- ASISTENCIA JURÍDICA.

El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica al personal funcionario municipal que lo precise por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio.

ARTÍCULO 37.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

1. Este Ayuntamiento considera que la formación profesional y la promoción del personal deben atender a la necesidad de la continua preparación del personal municipal en el desarrollo de sus funciones y, en consecuencia, procurará formar al personal funcionario en los conocimientos profesionales mínimos que posibiliten una formación adecuada para poder alcanzar una superior categoría profesional dentro de la plantilla.

2. El plan de formación se negociará con los representantes del personal funcionario. Para ello se analizarán y valorarán las necesidades actuales del trabajador y del Ayuntamiento, el cual será aprobado dentro del primer trimestre de cada año, comprometiéndose la Corporación Municipal, junto con las organizaciones sindicales, a adoptar las siguientes medidas concretas:

– Realizar un diagnóstico de necesidades de formación, así como las expectativas que en este sentido puedan apreciarse en las diferentes unidades administrativas.

– Facilitar al funcionario/a municipal la asistencia a las acciones formativas programadas, así como adecuar el número de cursos y horas de formación para la consecución de los objetivos planteados en la carrera profesional.

– Facilitar la realización de cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a nuevos puestos de trabajo o a las innovaciones técnicas y tecnológicas que se introduzcan en el que vinieren desempeñando los/as funcionarios/as y que determine el Ayuntamiento.

3. Se constituirá una Comisión de Formación como instrumento técnico orientado a la consecución del desarrollo del Plan Municipal de Formación del Ayuntamiento, de carácter paritario, formada por representantes de los/as funcionarios/as y representantes de la Corporación Municipal, los cuales estudiarán los cursos a realizar. La Presidencia corresponderá a la Alcaldesa o persona en quien delegue.

4. Los cursos que se realicen estarán dirigidos hacia una formación permanente del personal funcionario municipal, preferentemente durante el horario laboral del funcionario/a y dentro de la localidad, en las tareas encomendadas a los distintos puestos de trabajo.

La falta de asistencia y/o la no comunicación de la ausencia a los cursos será objeto de penalización para la realización posterior de cursos de formación.

5. El tiempo de asistencia a los cursos se considerará tiempo trabajado a todos los efectos sin generar derecho a compensación alguna cuando todo o parte del curso se realice fuera de la jornada habitual.

Si la asistencia al curso fuera obligatoria para el/la funcionario/a, o estuviera contemplada dentro del Plan de Formación (a estos efectos se considerarán incluidos dentro del Plan de Formación los cursos organizados por los servicios municipales –siempre que estén autorizados por el Servicio de Recursos Humanos-) la duración del mismo tendrá en todo caso la consideración de tiempo efectivo de trabajo y dará lugar a la oportuna compensación por el exceso de jornada que se produzca. La compensación será en todo caso en tiempo libre y a razón de una hora y media por cada hora de exceso. En los casos en los que la organización del trabajo así lo requiriese se podrá adaptar el horario de los/as funcionarios/as que deban asistir con carácter obligatorio a algún curso, de manera que se minimicen al máximo las compensaciones ulteriores.

Los cursos que deban realizarse fuera de la localidad de Jerez generarán derecho a una compensación económica en los términos expuestos en el artículo 28 del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 38.- PLAN DE PENSIONES.

Durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo, el Ayuntamiento queda obligado a aportar anualmente al Fondo del Plan de Pensiones la cuantía correspondiente en los términos y condiciones que se establezcan con carácter anual en la respectiva LPGE.

No obstante lo anterior y mientras la LPGE mantenga la suspensión de las aportaciones de las Administraciones Públicas como promotoras de los Planes de Pensiones, los partícipes podrán suspender voluntariamente sus aportaciones individuales a dicho Plan.

Quien realice las funciones de presidencia de la Comisión de Control disfrutará como máximo del mismo crédito horario mensual que cualquier miembro de la Junta de Personal.

El Ayuntamiento junto con la Comisión de Control del Fondo estudiará la mejor forma de gestionar el mismo, creándose una Comisión específica al respecto.

CAPITULO VIII.- DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 39.- RÉGIMEN JURÍDICO.

En aquellas cuestiones relativas al tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como las relativas a dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales habrá de estarse a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en el EBEP, así como en cualquier otra norma que resulte de aplicación.

Todo ello sin perjuicio de los acuerdos que, exclusivamente en el ámbito de la MGNF y respetando el marco legal anteriormente citado, puedan establecerse en lo sucesivo, en el régimen de asistencia al trabajo de los/as representantes de los/as funcionarios/as municipales a efectos de que puedan desarrollar racionalmente el ejercicio de sus funciones de representación y negociación o adecuado desarrollo de los demás derechos sindicales.

ARTÍCULO 40.- DE LOS CRÉDITOS HORARIOS.

Los miembros de la Junta de Personal de la misma candidatura podrán acordar la acumulación de todo o parte de los créditos horarios de sus miembros en uno o varios de ellos. A efectos de coordinar el cómputo de los créditos horarios utilizados por los/as representantes de los/as funcionarios/as, éstos se obligan a comunicar el número de horas del que dispondrá cada representante en función de las acumulaciones que se produzcan, así como cualquier variación o incidencia. Será necesaria la comunicación previa al Área de Personal con dos días de antelación, quien lo comunicará al Servicio al que estén adscritos a los efectos procedentes. La comunicación previa se producirá mediante escrito especificando el período de acumulación. Para ello, se entregará un documento donde figuren nombre, apellidos, NIF, firma y número de horas de los cedentes y persona a la que se ceden las mismas.

Las horas de los/las delegados/as sindicales podrán ser acumulables y disfrutables, en los mismos términos que establece la ley para los miembros de la representación unitaria, y siempre que previamente lo comuniquen al Área de Recursos Humanos con dos días de antelación, especificando el período de acumulación. Para ello, se entregará un documento donde figuren nombre, apellidos, NIF, firma y número de horas de los/as Delegados/as que las ceden y persona a la que se ceden las mismas. El Área de Recursos Humanos lo comunicará al Servicio al que estén adscritos a los efectos procedentes.

Los miembros de las representaciones unitarias y los/as delegados/as sindicales dispondrán de las facilidades necesarias durante la jornada laboral para ausentarse de sus puestos de trabajo en los términos previstos en la normativa vigente y por motivos exclusivamente relacionados con el desempeño de funciones que son propias de la actividad sindical.

Será necesaria la previa comunicación al Director/a-Jefe/a inmediato superior, quedando obligado éste a la concesión del permiso automáticamente, de lo que se dará traslado al Área de Recursos Humanos a través del correspondiente parte de ausencia.

El cómputo del crédito de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación tiene carácter mensual. No obstante, se permite su acumulación de un mes a otro siempre que se agoten dentro del año natural y sin pérdida del crédito por vacaciones, permisos o situaciones de incapacidad temporal. En este sentido, el Área de Recursos Humanos comunicará mensualmente a las secciones sindicales el número de horas disponibles hasta finalizar el año.

Las reuniones que se realicen durante la jornada de trabajo de la Mesas de negociación colectiva no serán computadas como créditos horarios, al igual que aquellas reuniones convocadas a iniciativa de la representación de la Administración municipal.

ARTÍCULO 41.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La estructura de negociación colectiva en el Ayuntamiento de Jerez se ajustará a lo establecido en el EBEP.

ARTÍCULO 42.- DERECHO DE REUNIÓN.

Se reconoce el derecho de reunión de los/as funcionarios/as municipales.

1. El Órgano de Representación podrán convocar asambleas de carácter general para todos los/as funcionarios/as y/o colectivos determinados, responsabilizándose del normal desarrollo de las mismas.

2. A estos efectos, bastará ponerlo en conocimiento de la Corporación cumpliendo los siguientes requisitos:

- Comunicación por escrito, dirigida al Área de Recursos Humanos con una antelación mínima de dos días laborales.
- Señalamiento del día, hora y lugar de celebración
- Acreditación de la legitimación de los convocantes.
- Remisión del orden del día.
- Garantía de la prestación de unos servicios mínimos en los diferentes Servicios.

3. Este mismo derecho de convocatoria de asamblea le corresponderá a los/as funcionarios/as municipales, siempre que el número de los convocantes no sea inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.

4. Las reuniones autorizadas conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores que, en cualquier caso no perjudicará la prestación de los servicios y especialmente la atención a los ciudadanos, podrán celebrarse en los siguientes términos:

- Fuera de la jornada de trabajo: sin límite de horas al año.
- Dentro de la jornada de trabajo: hasta un máximo de quince horas anuales.

En caso que dichas reuniones no pudieran celebrarse en una sola sesión, éstas podrán tener lugar en distintas sesiones, considerándose en todo caso como una única reunión.

Las reuniones que tengan lugar dentro de la jornada de trabajo se celebrarán en el local designado por el Ayuntamiento en función de su disponibilidad o en los locales del sindicato disponibles para la Sección Sindical.

CAPÍTULO IX.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 43.- OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA.

1. El Ayuntamiento de Jerez, de conformidad con el Plan de Prevención Municipal aprobado por JGL, fomentará una auténtica cultura de la prevención de riesgos laborales (en adelante, PRL) en el trabajo que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas, relegando el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones. Asimismo, garantizará la protección de la seguridad y salud de todos sus funcionarios/as mediante el cumplimiento de la legislación de PRL y procurará que los representantes de los/as funcionarios/as municipales sean consultados y alentados a participar activamente en la actividad preventiva.

En el marco de sus responsabilidades, el Ayuntamiento adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los/as funcionarios/as/as, en materia de evaluación de riesgos, formación, información, consulta y participación, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud, mediante los instrumentos necesarios en los términos establecidos en el Capítulo IV de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) y en las actividades previstas en la misma conforme a su artículo 3.2.

La Administración Municipal integrará la gestión de la prevención en el conjunto de sus actividades y decisiones, potenciando sus recursos y adecuando su contenido a las peculiaridades organizativas y de participación del personal a su servicio.

Asimismo, las partes se comprometen a integrar el principio de igualdad en las políticas de salud, lo que se llevará a efecto y desarrollará en el Plan de Igualdad a que se refiere la Disposición Adicional Segunda del presente texto.

2. Los/as funcionarios/as municipales tienen derecho a:

- Una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Ser informados/as de los riesgos a los que estén expuestos en su puesto de trabajo, así como las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.
- Recibir una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como periódicamente, cuando se produzcan cambios en las funciones, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambio en los equipos de trabajo.
- Efectuar propuestas de mejora por escrito y debidamente argumentadas al Servicio de Prevención municipal, de manera directa o a través de los Delegados de Prevención, y al Comité de Seguridad y Salud (en adelante, CSyS).
- Medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales, estado biológico conocido y/o incapacidad física, psíquica o sensorial sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.
- La vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto.

• En los términos establecidos en el artículo 21 de la LPRL y ante una situación de riesgo grave o inminente, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y a abandonar el lugar de trabajo.

3. Corresponde a cada funcionario/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y/u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Corporación Local. Para ello:

- Informarán a la mayor brevedad a su Director/a-Jefe/a inmediato superior de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los/as funcionarios/as y/o terceros.
- Colaborarán con el Ayuntamiento para que se puedan garantizar condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y/o terceros.
- Los/as funcionarios/as municipales pondrán en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente para prevenir los riesgos en el trabajo. Una vez informados/as o formados/as en materia preventiva, utilizarán adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, los equipos de trabajo (máquinas, herramientas eléctricas o manuales, vehículos, materiales, sustancias peligrosas, y general cualquier medio con los que desarrollen su actividad).
- Asimismo, utilizarán correctamente los dispositivos de seguridad existentes tanto con los equipos de trabajo como en los lugares de trabajo.
- Harán buen uso de los medios y equipos de protección facilitados por el Ayuntamiento, de acuerdo con las instrucciones recibidas.
- Formarán parte, cuando se les designe, de los equipos de emergencia que se determinen para planes de autoprotección y medidas de emergencias en los edificios municipales.

4. Se garantizará a todos los/as funcionarios/as municipales la información y la formación teórica, práctica y adecuada en materia de PRL, haciendo especial incidencia al inicio de la relación laboral, con ocasión del cambio de puesto de trabajo o de la necesidad de aplicación de nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio funcionario, para sus compañeros o terceros.

5. Con el fin de garantizar, armonizar y dinamizar las distintas actuaciones planteadas en relación con la PRL, se nombrará por cada Área y/o Departamento a un/a coordinador/a de PRL, que sirva de conexión entre el Servicio de Prevención Propio y el Área correspondiente, que dispondrá como mínimo de los conocimientos básicos en dicha materia.

ARTÍCULO 44.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

1.- El CSyS es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de todas las actuaciones del Ayuntamiento de Jerez en materia de PRL.

2.- Las propuestas del CSyS serán estudiadas y elevadas al órgano competente de la Corporación.

3.- Se constituye un CSyS en esta Corporación, el cual estará integrado de forma paritaria, en lo que respecta a la parte sindical con idéntica composición a la Mesa General de Negociación de Funcionarios, y por otros tantos, en representación del Ayuntamiento, quien ostentará la presidencia y secretaría del mismo, y cuyo funcionamiento y competencias se rige por el Reglamento Interno de funcionamiento consensuado de acuerdo con la normativa vigente. Ambas partes podrán nombrar los suplentes que estimen oportunos.

4. En las mismas condiciones podrán participar empleados/as del Ayuntamiento que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos del Servicio de Prevención Propio o asesores ajenos al Ayuntamiento siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del Comité.

5. En las reuniones del CSyS podrán participar con voz pero sin voto los/as Delegados/as Sindicales que no estén incluidos en la composición a que se refiere el apartado tercero, los/as responsables técnicos de la prevención en la empresa y el/la médico municipal, pudiendo actuar titulares y/o suplentes.

6. El CSyS se reunirá de forma ordinaria al menos una vez al trimestre y de forma extraordinaria siempre que lo soliciten las representaciones sindicales de manera mayoritaria.

7. La publicidad se llevará a cabo a través de los medios telemáticos de que disponga la Corporación y tableros de anuncios con la inclusión de las actas una vez aprobadas.

ARTÍCULO 45.- DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.

Serán elegidos de entre las personas que forman parte de la Junta de Personal en proporción al número legal de personas que los componen. Los/as Delegados/as de Prevención son los representantes de los/as funcionarios/as públicos con funciones específicas en materia de PRL, correspondiéndoles las competencias y facultades previstas en la normativa vigente sobre PRL, estando obligados al sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen derecho como consecuencia de su actuación en el Ayuntamiento.

A los/as Delegados/as de Prevención les será de aplicación las garantías que tienen los/as representantes de los/as funcionarios/as en los términos que establece la normativa vigente.

El tiempo utilizado por los/as Delegados/as de Prevención para el desarrollo de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

La utilización del crédito horario por los/as Delegados/as de Prevención será comunicada al Área de Recursos Humanos con una antelación mínima de dos días.

Será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito de horas mensuales que les corresponde, el correspondiente a las reuniones de los CSyS de los que forme parte u otras convocadas por la Administración en materia de PRL, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del artículo 36.2 de la LPRL.

ARTÍCULO 46.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

1. Se garantizará a los/as funcionarios/as una Vigilancia de la Salud a su ingreso al trabajo, y con posterioridad, de forma periódica en función a los riesgos inherentes al puesto con la aplicación de protocolos de actuación específicos en función de los riesgos detectados en las evaluaciones de los mismos.

2. La Vigilancia de la Salud se realizará con una periodicidad que viene marcada en cada protocolo específico de aplicación. Tendrá carácter voluntario excepto en los casos previstos en el artículo 22 de la LPRL, en horas de trabajo con carácter general para todos los/as funcionarios/as, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento. A tal fin se dotará al Servicio de Salud Laboral de los medios tanto humanos como técnicos suficientes que posibiliten su cumplimiento.

En los puestos de trabajo de cuyo desempeño dependa la seguridad propia y la de los/as compañeros/as o de terceras personas, se someterá al personal que los ocupe a un reconocimiento médico obligatorio de carácter anual que demuestre la aptitud necesaria, siempre previo informe a los representantes de los trabajadores y de los técnicos competentes en la materia. Serán también de carácter obligatorio cuando así lo disponga una norma en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

3. El Ayuntamiento llevará a cabo las medidas necesarias para que los/as funcionarios/as expuestos a riesgos biológicos sean incluidos en las campañas de vacunación propias o en aquellas establecidas por las autoridades sanitarias para los ciudadanos en general.

4. El Ayuntamiento se compromete, de común acuerdo con el CSyS, a elaborar anualmente a través del Servicio de Salud Laboral, en el primer trimestre, un calendario de reconocimiento por Servicios, comunicándolo a los mismos y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año.

ARTÍCULO 47.- PRENDAS DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.

1. El Ayuntamiento proporcionará prendas o ropa de trabajo que tengan la categoría de equipo de protección individual (EPI) en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se le asignen estas prendas o ropas de trabajo se determinará poniéndolo en conocimiento de los Delegados de Prevención, informando de ello en cada una de las Evaluaciones correspondientes.

Se incluirá como anexo al presente documento la relación de prendas de trabajo necesarias en cada servicio según lo establecido en la Evaluación de Riesgos. Para los/as funcionarios/as que deban realizar su trabajo a la intemperie se facilitarán las prendas adecuadas para protegerles del calor, del agua y del frío.

2. Asimismo, el Ayuntamiento proporcionará, de acuerdo con el CSyS, los EPI's que deba tener cada funcionario/a en función de los riesgos que conlleve el puesto de trabajo, debiendo estar indicados claramente los mismos en la Evaluación de Riesgos de cada puesto de trabajo.

3. Los uniformes y prendas de trabajo serán suministrados por el Ayuntamiento, previo acuerdo en la MGNF en relación a su adquisición, uso y conservación. Se incluirá como anexo al presente Acuerdo la relación concreta del equipo necesario en cada servicio.

Las prendas de trabajo, con carácter general, consistirán en dos equipaciones de trabajo al año, una propia de invierno y otra adecuada al verano.

CAPITULO X.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**ARTÍCULO 48.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

1.- Todo el personal funcionario al servicio de la Corporación queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el Título VII del EBEP y en las normas que las leyes de la Función Pública dicten en desarrollo de dicho Estatuto.

2.- Sin perjuicio de lo anterior será de aplicación a todo el personal funcionario al servicio de la Corporación el vigente Reglamento de Régimen Disciplinario de los/as funcionarios/as de la Administración General del Estado (actualmente el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero).

3.- Deberán respetarse, en todo caso, las especificidades del régimen disciplinario aplicable a la Policía Local.

ARTÍCULO 49.- FALTAS DISCIPLINARIAS.

Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

1. Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de Andalucía, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un/a superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de funcionario/a público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- o) El acoso laboral.
- p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o del Parlamento de Andalucía.

2. Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los/as superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los/as ciudadanos/as y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- n) La grave perturbación del servicio.
- ñ) El atentado grave a la dignidad de los/as funcionarios/as o de la Administración.
- o) La grave falta de consideración con los/as administrados/as.
- p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

3. Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Consolidación del Empleo Temporal.

Con la finalidad de fomentar la estabilidad en el empleo del personal funcionario interino al servicio de la Administración del Ayuntamiento de Jerez y de conformidad con lo previsto en la normativa de aplicación, durante el periodo de vigencia de este Acuerdo se efectuarán, tan pronto sea legalmente posible, convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural que estén dotados presupuestariamente y a través de procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. En la fase de oposición el contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso se valorará, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones públicas y prioritariamente los servicios prestados en el Ayuntamiento de Jerez y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Plan de Igualdad.

La Corporación municipal asume el compromiso de desarrollar, en el ámbito de la Administración municipal, el Plan de Igualdad para los/as funcionarios/as municipales del Ayuntamiento, que debe nacer con el propósito de permitir a los mismos el derecho a ejercer una igualdad de trato, a su protección frente a actos de acoso sexual y de violencia de género y a la adopción de medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Plan de Igualdad constituirá el conjunto ordenado de medidas a adoptar, después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a reforzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la Corporación Municipal ha elaborado un Plan de Igualdad, previa negociación sindical, aprobado por acuerdo de Junta de Gobierno Local de 7 de marzo de 2019 que incluye la totalidad de la plantilla de la Administración municipal.

Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen a habilitar las herramientas necesarias a fin de su aplicación en los términos establecidos por la Ley de Igualdad.

Este Acuerdo incluye el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades y trato en consonancia con la normativa vigente en materia de igualdad, cumpliendo con el compromiso de promover la igualdad real y efectiva de funcionarios municipales y erradicar cualquier discriminación directa e indirecta por razón de género.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- CLÁUSULA DE GARANTÍA.

En caso de la declaración de nulidad o nulidad sobrevenida de alguna/s cláusula/s del presente Acuerdo, las partes se comprometen a negociar en el seno de la

MGNF la materia declarada nula, con el fin de dar nuevo contenido, ajustado a derecho, a dicha materia, incorporándose al presente el acuerdo que se obtenga.

La nulidad de alguna/s cláusula/s no supondrá la nulidad de todo el Acuerdo, incorporándose al texto los cambios que se produzcan derivados de esta circunstancia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- TELETRABAJO.

Durante la vigencia de este Acuerdo se elaborará un estudio para la implantación efectiva del sistema de teletrabajo en el Ayuntamiento de Jerez con la finalidad de contribuir a la conciliación de la vida laboral y familiar, sobre las siguientes bases:

- Los puestos de trabajo susceptibles de incorporarse se determinarán en función de la idoneidad de sus cometidos, tareas o contenidos para su desarrollo fuera de las instalaciones municipales.
- El teletrabajo será voluntario y reversible.
- Con carácter general, la jornada de trabajo se distribuirá de manera que al menos tres días a la semana se presten de forma no presencial mediante la fórmula de teletrabajo y el tiempo restante en jornada presencial.
- La duración máxima del periodo continuado del teletrabajo será en todo caso de un año.
- Los/as funcionarios/as públicos sujetos a este artículo mantendrán todos los derechos previstos para el resto del personal municipal

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.- ADAPTACIÓN A LA JUBILACIÓN.

Durante la vigencia de este Acuerdo ambas partes se comprometen a estudiar la viabilidad de implantar un sistema de adaptación a la jubilación, conforme al ordenamiento jurídico vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.- REGULACIÓN DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

Durante la vigencia de este Acuerdo el Ayuntamiento se compromete a regular la aplicación del complemento de productividad, teniendo en cuenta entre sus criterios el especial rendimiento que realizan aquellos/as funcionarios/as que desempeñan funciones de superior categoría.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. – REVISIÓN

DEL ACUERDO E INFORMACIÓN A LA REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones necesarias tendentes a revisar o adaptar las previsiones contenidas en el presente Acuerdo si se producen cambios respecto a la normativa de referencia o en las circunstancias socioeconómicas existentes en el momento de su firma.

Asimismo, el Ayuntamiento se compromete a informar previamente a la representación de los/as funcionarios/as en el caso de que se adoptaran acuerdos que pudiera afectar a las condiciones de trabajo de los mismos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

A la entrada en vigor de este Acuerdo el Ayuntamiento se compromete a continuar con el procedimiento de negociación para la modificación de la RPT, para todo el colectivo de funcionarios.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. - COMPENSACIÓN POR DESCANSOS.

Durante la vigencia de este Acuerdo las partes se comprometen a actualizar el sistema de compensación por el trabajo en los días de descanso de los/as funcionarios/as acordado con fecha 9 de febrero de 2007.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA.- MECANISMOS COMPENSATORIOS.

1. Respecto a los/as funcionarios/as municipales que a la fecha de la entrada en vigor de la RPT de este Ayuntamiento (14 de septiembre de 2012) y de la modificación parcial del Acuerdo-Convenio regulador de las Condiciones de Trabajo entre el Ayuntamiento de Jerez de la Frontera y su Personal para el periodo 2008- 2011, hubiera experimentado una disminución en el total de sus retribuciones de manera que se sitúan dentro de algunos de los tramos salariales que se establecen, se dispone, con efecto del 1 de enero de 2013, un mecanismo compensatorio calculado conforme a los criterios siguientes:

Tomando como base la comparación de la situación retributiva –en términos de retribuciones brutas- entre el 1 de enero de 2012 y el 1 de enero de 2013 y estableciendo el cálculo de la retribución anual a los efectos de este complemento como la suma de los conceptos:

Para 01/01/2012. Suma de los valores según tabla retributiva en vigor a esa fecha:

1. Salario base (12 pagas)
2. Complemento destino (12 pagas)
3. Complemento Específico (14 pagas)
4. Pagas Extras de junio y diciembre excluyendo trienios
5. Pagas de convenio de marzo, junio, septiembre y diciembre
6. Plus de transporte y Premio de Asistencia

Para 01/01/2013. Suma de los valores según tabla retributiva tras la RPT:

1. Salario base (12 pagas)
2. Complemento destino (12 pagas)
3. Complemento Específico (14 pagas)
4. Pagas Extras de junio y diciembre excluyendo trienios

Quedan fuera del cálculo los conceptos: Pluses de convenio, servicios extraordinarios, antigüedad y resto de conceptos no detallados en la descripción de la operativa del cálculo en cada año.

TRAMOS SALARIALES

A 20.000

El/la funcionario/a que con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la RPT -según la operativa del cálculo anterior- presentara unas retribuciones anuales inferiores a 20.000 euros, y así continuara tras la implantación de la nueva valoración de puestos, verá incrementada sus retribuciones vía complemento personal hasta alcanzar los 20.000 euros anuales.

El/la funcionario/a que a uno de enero de 2012, según la operativa del cálculo anterior, estuviera entre 20.000 y 25.000 euros anuales:

De 20.000 a 25.000

A) Si con la entrada en vigor de la RPT ha visto incrementada sus retribuciones, no procede complemento.

B) Si a la fecha de entrada en vigor de la RPT ha visto disminuida sus retribuciones y antes devengaba más de 25.000 euros anuales, según la operativa del cálculo anterior, se le complementa hasta 25.000 euros.

C) Si a la fecha de entrada en vigor de la RPT ha visto disminuida sus retribuciones y antes devengaba entre 20.000 y 25.000 euros, según la operativa del cálculo anterior, se le complementará por la diferencia de la minoración operada.

Si a la fecha de entrada en vigor de la RPT se devenga más de 25.000 euros anuales, según la operativa del cálculo anterior, no procede complemento.

El complemento salarial así determinados será absorbido por cualquier futura mejora retributiva derivadas del cambio de puesto de trabajo (Complemento específico y de destino), debiéndose estar a los conceptos retributivos previstos por la normativa de aplicación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

1.- Todas las referencias a leyes y disposiciones normativas se entenderán efectuadas a la que se encuentre vigente durante la ejecución del presente Acuerdo.

2.- Todos los acuerdos de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Acuerdo/Convenio (2013-2015) adoptados hasta la fecha, mantienen su vigencia.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

La entrada en vigor de este Acuerdo deroga automáticamente todo aquello que contradiga o se oponga a lo establecido en el mismo.

DISPOSICIÓN FINAL.

El presente Acuerdo entrará en vigor una vez cumplidos todos los trámites legalmente establecidos y permanecerá vigente hasta su modificación o derogación.

ANEXO I.- FUNCIONAMIENTO DE LISTAS PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS FUERA DE LA JORNADA HABITUAL.

1. A partir del día siguiente a la entrada en vigor del presente texto y durante el plazo de un mes, los/as funcionarios/as de este Ayuntamiento podrán solicitar, a través de la intranet municipal, la participación en la lista de cada servicio municipal y en la lista general de realización de horas extras.

Solo podrán participar en la lista de cada servicio municipal aquellos/as funcionarios/as con puestos adscritos a dicho Servicio en la RPT.

2. Las listas tendrán una validez de dos años contados a partir del día siguiente de la fecha de entrada en vigor del texto, momento en el que se abrirá un nuevo plazo en los términos anteriormente señalados.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrá realizar la incorporación de aquellos/as que lo deseen una vez finalizado el plazo de solicitud, colocándose al final de la misma.

Toda confección de lista conllevará la realización de la oportuna publicidad a todos los servicios municipales.

3. Se confeccionará la lista en atención al criterio de antigüedad y sin perjuicio de lo señalado anteriormente.

Esta lista contendrá las horas efectuadas y las renuncias a la prestación del servicio.

4. Se entiende por renuncia la no aceptación sin causa justificada de un trabajo extraordinario.

La no aceptación del trabajo sin causa justificada, en la primera y segunda oferta supondrá pasar al final de la lista. La tercera renuncia supondrá la exclusión de dicha lista.

Serán motivos de renuncia justificada las siguientes:

- a) Coincidir la propuesta de la realización de horas extraordinarias con su jornada ordinaria.
- b) Encontrarse en periodo de vacaciones, asuntos propios o cualquier otra licencia. c) Padecer enfermedad o estar en situación de accidente.
- d) Llevar a cabo la prestación requerida en plazo de 48 horas, contadas a partir de que se ofrezca el servicio.

5. Será consecuencia de la exclusión no poder participar en la bolsa hasta la siguiente confección de la misma.

6. Se asegurará la prestación de al menos 15 horas antes de pasar al siguiente funcionario de la lista.

La determinación concreta del funcionario/a que debe llevar a cabo la actividad extraordinaria deberá ser motivada por el Servicio.

Se valorará la exclusión de aquel funcionario sobre el que el responsable del Servicio haya realizado un informe negativo, previa audiencia del funcionario afectado.

7. Los criterios anteriores serán de aplicación para las listas de horas extraordinarias que se confeccionan en los servicios municipales y para la lista general. Solo se podrá hacer uso de la lista general cuando no existan funcionarios/as disponibles en las listas del servicio municipal correspondiente.

8. Estos criterios no serán de aplicación al personal citado en el artículo 27.8, apartados a), b) y c) del presente acuerdo que se regirán por lo dispuesto a este respecto en sus respectivos calendarios laborales

ANEXO II- INDEMNIZACIÓN POR RAZÓN DE SERVICIOS

Cuantía diaria en euros			
GRUPO	Alojamiento	Manutención	Dieta entera
2 (A1-A2)	65,97	37,40	103,37
3 (C-D-PSE)	48,92	28,21	77,13
Desplazamiento en vehículos particulares:	0,19 €/km. (automóviles)		
	0,078 €/km. (motocicletas)		

Jerez a 25 de Junio de 2020. SIP . Fdo.: David Gutiérrez García. CCOO. Fdo.: Dolores Vázquez López. EL PRESIDENTE JUNTA DE PERSONAL . Fdo.: Miguel Peña Pérez. UGT . Fdo.: Milagros Abascal Torres. LA ALCALDESA DE JEREZ . Fdo.: Mamen Sánchez Díaz. N° 63.235

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE PRESIDENCIA SECRETARIA GENERAL

EXTRACTOS DE LOS ACUERDOS ADOPTADOS POR EL PLENO DE LA CORPORACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ EN LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 21 DE OCTUBRE DE 2020 DE FORMA TELEMÁTICA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 46.3 DE LA LEY 7/85, DE 2 DE ABRIL, Y QUE SE PUBLICAN A LOS EFECTOS PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 196 DEL REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS CORPORACIONES LOCALES.

PRESIDENTA:

Irene García Macías (Grupo Socialista).

VICEPRESIDENTES:

1º José Mª. Román Guerrero (Grupo Socialista).

2º Mario Helio Fernández Ardanaz (Grupo La Línea 100x100).

SECRETARIA:

Marta Álvarez-Requejo Pérez

DEMÁS MIEMBROS ASISTENTES:

Diputados:

Juan Carlos Ruiz Boix (Grupo Socialista)

Jaime Armario Limón (Grupo Socialista)

Ana Belén Carrera Armario (Grupo Socialista)

Encarnación Niño Rico (Grupo Socialista)

Javier Pizarro Ruiz (Grupo Socialista)

Manuel Ángel Chacón González (Grupo Socialista)

Daniel Moreno López (Grupo Socialista)

Lucía Trujillo Llamas (Grupo Socialista)

Antonio González Mellado (Grupo Socialista)

Isabel Gallardo Mérida (Grupo Socialista)

Mª. Carmen Collado Jiménez (Grupo Socialista)

Javier David de la Encina Ortega (Grupo Socialista)

José Loaiza García (Grupo Popular)

Francisco Javier Rodríguez Ros (Grupo Popular)

Antonio Saldaña Moreno (Grupo Popular)

Jacinto Muñoz Madrid (Grupo Popular)

Almudena Martínez del Junco (Grupo Popular)

Juan José Ortiz Quevedo (Grupo Popular)

Antonio Jesús Aragón Dorca (Grupo Popular)

Germán Beardo Caro (Grupo Popular)

Antonio Javier Romero Alfaro (Grupo Adelante Cádiz)

Lorena Garrón Rincón (Grupo Adelante Cádiz)

Hugo Palomares Beltrán (Grupo Adelante Cádiz)

Miguel Molina Chamorro (Grupo Andalucía x sí)

José Juan Franco Rodríguez (Grupo La Línea 100x100)

Mª Carmen Álvarez Marín (Grupo IU Andalucía)

Estefanía Brazo Angulo (Grupo Ciudadanos)

Interventor:

Juan Manuel Ríos Muñoz

Se adoptaron los siguientes acuerdos:

ORDEN DEL DÍA

ASUNTOS DISPOSITIVOS

PUNTO 1º: APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 23 DE SEPTIEMBRE DE 2020.

COMISION INFORMATIVA PERMANENTE DE PRESIDENCIA

PUNTO 2º: PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LAS RECTIFICACIONES DEL INVENTARIO Y LIBRO DE INVENTARIO 2019.

“PRIMERO: Aprobar la rectificación del Inventario Parcial de bienes, derechos y obligaciones de la Diputación Provincial de Cádiz al día 31 de diciembre de 2019, cuyo resumen de valores contables, por operaciones y epígrafes, es el siguiente, resultado, en su caso, de haber incluido las modificaciones ocurridas durante el ejercicio:

TOTAL ALTAS	1.029.576,27 €
TOTAL BAJAS	1.432,93 €
DOTACIÓN AMORTIZACIÓN SIN BAJAS	2.029.386,99 €
DOTACIÓN AMORTIZACIÓN BAJAS	0,00 €
FONDO AMORTIZACIÓN BAJAS	1.432,93 €
REVERTIBLES ENTREGA	0,00 €
REVERSIBLES REVERSIÓN	0,00 €
RECLASIFICACIONES	0,00 €
TRASLADO INVERSIONES	0,00 €
TOTAL JURÍDICAS	0,00 €
MOVIMIENTOS FONDO AMORTIZACIÓN	0,00 €
FONDO AMORTIZACIÓN ADSCRIPCIÓN	0,00 €
CARGA INICIAL	0,00 €
INVERSIONES BAJA ADSCRIPCIÓN	0,00 €
INVERSIONES ALTA ADSCRIPCIÓN	0,00 €
BRUTO 31/12	137.507.919,06 €

FONDO DE AMORTIZACIÓN 31/12	64.886.686,35 €
VALOR CONTABLE 31/12	72.621.232,71 €
INMUEBLES	56.725.006,49 €
DERECHOS REALES	1.727.535,24 €
M CARÁCTER HISTÓRICO-ARTÍSTICO	840.568,47 €
V MOBILIARIOS	11.179.035,21 €
D CARÁCTER PERSONAL	796.070,71 €
VEHÍCULOS	205.485,82 €
SEMOVIENTES	3.206,62 €
MUEBLES	1.144.324,15 €
PROPIEDADES INMATERIALES	0,00 €
INVERSIONES DE CORTA PERMANENCIA	0,00 €
BIENES Y DERECHOS REVERTIBLES	17.735.642,08 €

y que se contiene en el Informe Anual de Rectificación del Inventario Parcial de la Diputación de Cádiz (epígrafes, clasificación, cuentas, clasificaciones/cuentas, bienes, mejoras y bajas), que se adjunta, expresado en el archivo «20200520 DCAD IARI».

SEGUNDO: Aprobar el Libro del Inventario Parcial de bienes, derechos y obligaciones de la Diputación Provincial de Cádiz, actualizado a fecha 31 de diciembre de 2019, que se contiene en el archivo digital «2020520 DCAD LINV».

TERCERO: Aprobar la rectificación del Inventario General Consolidado de bienes, derechos y obligaciones de la Diputación Provincial de Cádiz al día 31 de diciembre de 2019, cuyo resumen de valores contables, por operaciones y epígrafes, es el siguiente, resultado, en su caso, de haber incluido las modificaciones ocurridas durante el ejercicio:

TOTAL ALTAS	1.076.811,82 €
TOTAL BAJAS	1.432,93 €
DOTACIÓN AMORTIZACIÓN SIN BAJAS	2.268.445,13 €
DOTACIÓN AMORTIZACIÓN BAJAS	0,00 €
FONDO AMORTIZACIÓN BAJAS	1.432,93 €
REVERTIBLES ENTREGA	0,00 €
REVERSIBLES REVERSIÓN	0,00 €
RECLASIFICACIONES	0,00 €
TRASLADO INVERSIONES	0,00 €
TOTAL JURÍDICAS	0,00 €
MOVIMIENTOS FONDO AMORTIZACIÓN	0,00 €
FONDO AMORTIZACIÓN ADSCRIPCIÓN	0,00 €
CARGA INICIAL	0,00 €
INVERSIONES BAJA ADSCRIPCIÓN	0,00 €
INVERSIONES ALTA ADSCRIPCIÓN	0,00 €
BRUTO 31/12	160.048.550,78 €
FONDO DE AMORTIZACIÓN 31/12	70.897.246,43 €
VALOR CONTABLE 31/12	89.151.304,35 €
INMUEBLES	56.817.786,23 €
DERECHOS REALES	16.984.889,10 €
M CARÁCTER HISTÓRICO-ARTÍSTICO	1.602.153,57 €
V MOBILIARIOS	11.179.035,21 €
D CARÁCTER PERSONAL	837.997,04 €
VEHÍCULOS	205.485,82 €
SEMOVIENTES	3.206,62 €
MUEBLES	1.268.083,56 €
PROPIEDADES INMATERIALES	0,00 €
INVERSIONES DE CORTA PERMANENCIA	17.962.714,04 €
BIENES Y DERECHOS REVERTIBLES	252.667,20 €

y que se contiene en el Informe Anual de Rectificación del Inventario General Consolidado de la Diputación de Cádiz, integrado por los archivos adjuntos citados a continuación y que compilan los informes anuales de rectificación de los inventarios parciales de la Diputación de Cádiz, la Fundación Provincial de Cultura, el Instituto de Empleo y Desarrollo Tecnológico, el Patronato Provincial de Turismo y el Patronato de Viviendas, expresados en los correspondientes certificados de los respectivos consejos rectores:

«20200520 DCAD IARI»
«20200907 FPC IARI LINV»
«20200522 IEDT IARI LINV»
«20200507 PTUR IARI LINV»
«20200914 PVIV IARI LINV»

CUARTO: Aprobar el Libro del Inventario General Consolidado de bienes, derechos y obligaciones de la Diputación Provincial de Cádiz, actualizado a fecha 31 de diciembre de 2019, formado por los archivos digitales siguientes:

«20200520 DCAD LINV»
«20200907 FPC IARI LINV»
«20200522 IEDT IARI LINV»
«20200507 PTUR IARI LINV»
«20200914 PVIV IARI LINV»

y que compilan los libros de los inventarios parciales de la Diputación de Cádiz, la Fundación Provincial de Cultura, el Instituto de Empleo y Desarrollo Tecnológico, el Patronato Provincial de Turismo y el Patronato de Viviendas, expresados en los correspondientes certificados, en su caso, de sus respectivos consejos rectores.

La relación de archivos que acompaña el presente documento, con indicación de su CSV, es la siguiente:

NOMBRE FICHERO	CSV
20200520 DCAD IARI	CtR+gdKEbdHF9S4GjP2OZw==
20200520 DCAD LINV	+f7dKcsJ2bqImpjQxkaU2A==
20200907 FPC IARI LINV	CO3FUII1a/s6WpzPj+DoXw==
20200522 IEDT IARI LINV	A6Y5FFznF6xfX197VBqt5w==
20200507 PTUR IARI LINV	BgtmXtBRsTjNiQt2SuuH6g==
20200914 PVIV IARI LINV	Iq6diksXKMLqAlGnz2ynBw==

COMISION INFORMATIVA PERMANENTE DE SERVICIOS ECONÓMICOS
PUNTO 3º: DAR CUENTA AL PLENO DEL INFORME DE EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE MOROSIDAD DEL EJERCICIO 2019.

“Dar cuenta al Pleno del Informe de evaluación de cumplimiento de morosidad del ejercicio 2019.”

PUNTO 4º: PROPUESTA DE AUTORIZACIÓN A LA EMPRESA PROVINCIAL DE VIVIENDA Y SUELO PARA LA CONCERTACIÓN DE PRÉSTAMO PROMOTOR INMOBILIARIO.

“PRIMERO. Autorizar a la Empresa Provincial de Vivienda y Suelo la concertación de préstamo promotor hipotecario para la construcción de 26 VPO, 38 garajes y 31 trasteros en la calle Sagrado Corazón de Jesús de Rota con la entidad financiera CAIXABANK S.A. por importe de 2.580.400,00, con las condiciones ofertadas para la financiación que se resumen en:

- Modalidad: Préstamo Promotor Hipotecario
- Tipo: Endeudamiento a largo plazo.
- Plazo de Amortización: 28 años, de los cuales 3 son de carencia en el pago del capital.
- Entidad Financiera: CAIXABANK S.A.
- Importe: 2.580.400,00 euros.
- Disposiciones:
 - * En certificaciones (2.273.000 euros)
 - * En el momento de las subrogaciones (venta) de los préstamos (307.400 euros)
- Tipo de Interés: Dos tramos:
 - * En carencia (máx. tres años) Euribor trimestral + 0,670
 - * En periodo de amortización (por viviendas vacías a nombre de la promotora) Euribor trimestral + 1,321
- Liquidación de intereses: Trimestral en carencia y trimestral en amortización.
- Comisiones de apertura, cancelación y estudio: Exentas.
- Interés de demora: Máximo según anexo 3.7 de la Resolución de 4 de julio de 2017, por la que se define el Principio de Prudencia Financiera.
- Garantía: Únicamente hipotecaria de las viviendas.
- Otras exigencias: No constan.”

PUNTO 5º: PROPUESTA DE APROBACION DE EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA Nº 53/2020.

“Primero.- Aprobar inicialmente el expediente de modificación presupuestaria de créditos extraordinarios por importe de 409.973,99€.

Modificación	Aplicación presupuestaria	Importe
Créditos extraordinarios	2020 08 1532 65000	96.255,48
Créditos extraordinarios	2020 08 333 65000	132.952,35
Créditos extraordinarios	2020 08 342 65000	44.046,43
Créditos extraordinarios	2020 08 4312 65000	13.439,18
Créditos extraordinarios	2020 08 171 65000	74.980,00
Créditos extraordinarios	2020 08 933 65000	48.300,55
TOTAL		409.973,99

Segundo.- Aprobar inicialmente el expediente de modificación presupuestaria de suplemento de crédito por importe de 910.216,00€.

Modificación	Aplicación presupuestaria	Importe
Suplemento de crédito	2020 03 150Y 74901	910.216,00
TOTAL		910.216,00

Las modificaciones presupuestarias anteriormente descritas se financian con remanente de tesorería para gastos generales.

Modificación	Aplicación presupuestaria	Importe
Remanente de tesorería para gastos generales	04/87000	1.320.189,99

Tercero.- Someter el presente expediente a exposición pública, de acuerdo con lo previsto en los art. 169.1 y 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales y artículos 20.1 y 38.2 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, durante el plazo de quince días hábiles, contados desde el día siguiente al de la inserción del presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia, plazo en el que los interesados puedan examinar el mismo y presentar reclamaciones que serán resueltas por el Pleno de la Corporación. La modificación presupuestaria se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones.

Cuarto.- Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia, la aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria, con el detalle por capítulos del Presupuesto a que se refieran. De dicha modificación también se remitirá copia a la Administración del Estado y a la Junta de Andalucía.”

PROPOSICIONES

PUNTO 6º: PROPOSICIÓN DE ADHESIÓN A LA DECLARACIÓN INSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES RURALES.

“ÚNICO: Tomar conocimiento de la declaración institucional con motivo del Día Internacional e las Mujeres Rurales y adherirse a la misma.”

PUNTO 7º: PROPOSICIÓN DE ADHESIÓN A LA DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE APOYO A ALESTIS.

“ÚNICO: Tomar conocimiento de la declaración institucional de apoyo a Alestis y adherirse a la misma.”

PUNTO 8º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO LA LÍNEA 100X100 PARA RECLAMAR LA CESIÓN DEL EDIFICIO DE LA AYUDANTÍA MILITAR DE MARINA EN LA LÍNEA.

“1º.- Que el Ministerio de Defensa, previo los trámites oportunos, ceda gratuitamente el uso privativo del Edificio donde se ubicaba la clausurada Ayudantía de Marina, sito en Avenida de España, s/nº, de La Línea de la Concepción a favor del Ayuntamiento linense.
2º.- Se da traslado de este acuerdo al Ministerio de Defensa y a la Dirección General del Patrimonio del Estado.”

PUNTO 9º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO LA LÍNEA 100X100 SOBRE USOS ALTERNATIVOS EN LA RESIDENCIA DE TIEMPO LIBRE DE LA LÍNEA “EL BURGO” EN ÉPOCA NO ESTIVAL.

“Primero.- Reiterar a la Junta de Andalucía:

1.- Se reconsideren las peticiones aprobadas en el pleno de esta Diputación en febrero de 2020, para lo que unirá la oportuna certificación del acuerdo.

2.- Se analice con carácter de urgencia la posibilidad de utilizar la Residencia de Tiempo Libre del Burgo, en La Línea de la Concepción, como centro de formación profesional durante el curso 2021/22, al menos mientras no se erradique la pandemia, y en función de su eficiencia y eficacia, permanezca indefinidamente, como centro de formación Dual.

Segundo.- Dar traslado:

1.- Al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía para su estudio por todas las consejerías afectadas, tales como la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local; la de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo; la de Salud y familia; y la de Educación y deportes.

2.- A la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, para que haga hincapié en el cumplimiento de sus propios acuerdos.

3.- Al Parlamento Andaluz, solicitándole el apoyo expreso a esta proposición.”

PUNTO 10º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO IZQUIERDA UNIDA ANDALUCÍA POR EL IMPULSO DE UNA ESTRATEGIA ANDALUZA PARA LA RECUPERACIÓN DEL FERROCARRIL.

“1.Declarar su defensa del ferrocarril como medio de transporte público, social y sostenible fundamental para vertebrar el territorio andaluz.

2.Instalar al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía a impulsar, junto a otras instituciones y agentes sociales y económicos, una estrategia andaluza por la recuperación del ferrocarril, dentro de una estrategia global de transporte en Andalucía, en la que incorporar de forma priorizada los proyectos necesarios en esta materia en una propuesta ambiciosa de cara a los Fondos Europeos de Recuperación y a los próximos presupuestos autonómicos y generales.

3.Instalar al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía a incluir en la próxima revisión del Plan PISTA todas las cuestiones derivadas de dicha estrategia global de transporte, con especial atención a aquellas relacionadas con el ferrocarril.

4. Instalar al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía y al Gobierno Central al restablecimiento de todos los servicios recortados en los últimos años en materia de transporte ferroviario, así como a la puesta en marcha de un plan para la recuperación del personal que se ha ido perdiendo en consecuencia a los recortes de dichos servicios.

5.Dar cuenta de los acuerdos al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía y al Gobierno Central.”

PUNTO 11º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO POPULAR RELATIVA A LA BASE NAVAL DE ROTA.

“PRIMERO.- Que la corporación municipal de Rota, en base al estudio realizado por la empresa AFI Consultores de las Administraciones Públicas, ha reconocido que la deuda histórica que el Gobierno de la Nación mantiene con el Ayuntamiento de Rota por la instalación de la base militar, así como las cantidades anuales que se deben devengar por este concepto, son las siguientes:

DEUDA HISTÓRICA POR LA BASE NAVAL		
CONCEPTO	DESDE 1989 HASTA 2012	DESDE 2013 HASTA 2020
Impuesto bienes inmuebles	15,04	12,00
Impuesto actividades económicas	0,98	1,20
Impuesto de construcciones, instalaciones y obras	0,23	0,64
Participación Tributos del Estado	16,16	16,00
Servidumbre militar	24,25	17,44
TOTAL	56,66	47,28
TOTAL ACUMULADO	103,94	

COMPENSACIONES ANUALES	
CONCEPTO	ANUALES
Impuesto bienes inmuebles	1,50
Impuesto actividades económicas	0,15
Impuesto de construcciones, instalaciones y obras	0,08
Participación Tributos del Estado	2,00
Servidumbre militar	2,18
TOTAL ANUAL	5,91

Las cantidades vienen expresadas en millones de euros

SEGUNDO.- Instar al Gobierno de España que para los Presupuestos Generales del Estado del año 2021, dote de consignación presupuestaria la partida correspondiente para dar cumplimiento a la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 6/2015 de modificación de la Ley Orgánica de Financiación de las Comunidades Autónomas.

TERCERO.- Instar a todos los grupos políticos del Congreso de los Diputados para que incluyan, en una norma con rango de ley, el siguiente texto:

“Que aquellos municipios que tengan en su territorio la instalación de una base naval afectada por beneficios fiscales como consecuencia del vigente convenio de cooperación para la defensa con los Estados Unidos, tendrán derecho a una compensación adicional equivalente a la diferencia existente entre la participación que les corresponda en los tributos del Estado según lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y la que le correspondería considerando la suma de su población de derecho y del número de efectivos integrantes del personal civil y militar de las Fuerzas Armadas españolas y extranjeras destinadas a la base militar, aplicando a este resultado el coeficiente multiplicador inmediatamente superior a la escala prevista en el artículo 124.1 a) del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. En el número de efectivos del personal civil y militar de las Fuerzas Armadas no se incluirán aquellos que estén en el Padrón de habitantes de dichos municipios.

Para el pago de dicha compensación, el Ministerio de Defensa deberá emitir certificado del número de efectivos de las Fuerzas Armadas, tanto españolas como extranjeras que tengan su destino en la base militar, y en base al mismo la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, liquidará y abonará el importe de la compensación en un pago único anual”

CUARTO.- Instar a la Dirección General del Catastro que proceda a la individualización de las fincas catastrales que actualmente conforman todo el recinto militar.

QUINTO.- Instar al Ministerio de Defensa que la declaración de afección a la Defensa Nacional se limite a aquellas fincas que realmente tengan tal carácter.

SEXTO.- Instar al Ministerio de Defensa a que comunique al Ayuntamiento de Rota los hechos imponderables referentes al impuesto de actividades económicas e instalaciones, construcción y obras que se devenguen en el recinto militar y no estén exentos, con el objeto de que por parte de ese Ayuntamiento se pueda practicar la correspondiente liquidación.

SÉPTIMO.- Instar al Gobierno de España a la firma de un convenio con el Ayuntamiento de Rota en el que se reconozca la deuda histórica acumulada, así como la compensación por servidumbre militar anual.

OCTAVO.- Instar al Gobierno de España a la firma de un convenio con los Ayuntamientos de San Fernando, San Roque, La Línea y Barbate para que se les asigne anualmente una cantidad económica en concepto de servidumbre militar por la ocupación de parte del término municipal con estas instalaciones.

NOVENO.- Dar traslado del presente acuerdo al Gobierno de España, al Gobierno de la Junta de Andalucía y a los Ayuntamientos de Rota, San Fernando, San Roque, La Línea y Barbate.”

PUNTO 14º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO IZQUIERDA UNIDA ANDALUCÍA EN RELACIÓN CON LA DESPOBLACIÓN EN LOS MUNICIPIOS DE LA COMARCA DE LA SIERRA.

“Instar al Gobierno Central, al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía y a la Comisión Europea a que en el ámbito de sus competencias se adopten las siguientes medidas:

1º.- La puesta en marcha de una Ley de Financiación Local justa y que sea capaz de dar respuesta a las necesidades de la población asentada fundamentalmente en el ámbito rural.

2º.- Dotar de un Plan Especial de Empleo para la provincia de Cádiz que contemple medidas concretas para combatir el desdoblamiento en el ámbito rural que garanticen:

- El desarrollo de estrategias en defensa de la agricultura y la ganadería.
- La modernización de los Planes de Uso de los Parques Naturales.
- La potenciación de la industria ligada al sector primario.

3º.- Garantizar en la Sierra de Cádiz el mantenimiento de los servicios públicos en general y sanitarios en particular, la mejora de las carreteras y los transportes públicos en las zonas del interior, así como la reanudación de las obras de la A-384 hasta su finalización total como eje vertebrador de la comarca de la Sierra y para facilitar su comunicación con las provincias de la zona oriental de Andalucía.

4º.- Dar traslado del presente acuerdo a la Comisión Europea, al Gobierno Central, al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía y a los Ayuntamientos de la provincia de Cádiz.”

PUNTO 15º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO SOCIALISTA EN RELACIÓN CON LOS EFECTOS NEGATIVOS DEL BREXIT.

“PRIMERO.- Instar al Gobierno de España y a la Junta de Andalucía a tomar las medidas necesarias, de manera urgente y coordinada, con esta Diputación Provincial, los Ayuntamientos y los agentes sociales de la provincia afectados para minimizar los efectos negativos del Brexit.

SEGUNDO.- Instar al Gobierno de España y al Gobierno de Andalucía a la inclusión en los Presupuestos Generales para Andalucía de 2021 de un verdadero Programa y Plan de actuaciones con partidas presupuestarias debidamente cuantificadas

y dotadas económicamente, con un Plan de Inversiones y con un horizonte temporal que las desarrolle.

TERCERO.- Instar tanto al Gobierno de España como al Congreso de los Diputados y al Gobierno de Andalucía como al Parlamento Andaluz, a impulsar la creación de un mecanismo reglado de evaluación y seguimiento de las medidas que se aprueben.

CUARTO.- Dar traslado del presente acuerdo al Gobierno de España, al Congreso de los Diputados, al Gobierno de la Junta de Andalucía, al Parlamento de Andalucía y a la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar.”

PUNTO 16º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO ANDALUCÍA POR SÍ RELATIVA AL SECTOR DEL ARTE FLAMENCO.

“Primero: Instar al Gobierno Central, a la Junta de Andalucía y a la Diputación Provincial de Cádiz, a que articulen las medidas necesarias para proteger y fomentar el arte flamenco y para que éste forme parte de los planes de estudio de la Educación Primaria y Secundaria; así como a que se formalice una apuesta firme por la enseñanza reglada de las distintas modalidades que engloba el flamenco.

Segundo. Instar al Gobierno de España, a la Junta de Andalucía y a la Diputación Provincial de Cádiz a que articulen un plan de choque para apoyar y auxiliar al sector del arte flamenco, especialmente azotado por las consecuencias económicas de la pandemia y por la aplicación de las medidas y limitaciones vigentes para prevenir la Covid-19 y que se haga extensivo a todo el sector cultural andaluz.

Tercero. Desarrollar un plan de choque dando cabida a todos los afectados. Esto es: artistas, programadores, representantes, academias, técnicos, tablaos, etc. Así como a la sociedad civil (Tejido asociativo: Peñas Flamencas)

Cuarto. Instar al Gobierno de España a través del Ministerio de Cultura, a la Junta de Andalucía a través del Instituto Andaluz del Flamenco y a la Diputación Provincial de Cádiz para que se articulen ayudas para atender a este sector, complementando las ayudas estatales a aquellos que puedan percibirlos, así como para los que no tengan opciones de recibirlos. Del mismo modo, instamos a que el Instituto Andaluz del Flamenco proteja al sector artístico flamenco proporcionando información que pueda orientar y ayudar para que puedan solicitar las ayudas tanto estatales como las que puedan articularse desde Andalucía.

Quinto. Instar al Gobierno Central, a la Junta de Andalucía y a la Diputación Provincial de Cádiz, para que propongan a los municipios, conservatorios y Escuelas Municipales de Música implementar una nueva formación artística, teniendo como objetivo la promoción y fomento del arte flamenco. No hay mayor señal de identidad andaluza que la que representa el Flamenco. Arte y tradición mezcladas en el cante, el toque y el baile de un bien cultural consagrado como patrimonio inmaterial de la humanidad por la UNESCO en 2.010.”

PUNTO 17º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO ANDALUCÍA POR SÍ EN RELACIÓN CON LOS TERRENOS AFECTADOS POR LA SERVIDUMBRE EN BARBATE.

“PRIMERO.- Instar al Gobierno de España a que libere el 100% de la Participación integral del Estado (PIE) por los motivos expuestos en la iniciativa.

SEGUNDO.- Compensación por parte del Gobierno de España de una manera real y acorde con el porcentaje de término municipal afectado por la servidumbre, de manera que en los Presupuestos del 2.021 se incluya en CONCEPTO DE COMPENSACIÓN POR LAS DIFICULTADES SOCIO-ECONÓMICAS por las que atraviesa este Municipio referente a la ocupación del Retín o bien se formalice un convenio entre administraciones públicas.

TERCERO.- Instar al Gobierno de España y a los grupos parlamentarios a que aprueben la ley de presupuestos de 2.021 a la mayor brevedad posible.

CUARTO.- Instar al Gobierno de España y dar traslado a todos los grupos parlamentarios en el Congreso de los Diputados y en el Senado, a que lleven a cabo la confección de legislación para solucionar problemas realmente graves para administraciones públicas a nivel económico financiero.

QUINTO.- Instar al gobierno central a conformar una mesa de trabajo a cuatro bandas: Consistorio, Agencia tributaria, Seguridad Social y gobierno central (a través de sus delegaciones provinciales o andaluzas) en aras de consensuar un calendario de pago acorde a la realidad económica financiera del municipio y sin perjuicio de los servicios básicos municipales.

SEXTO.- Dar traslado a la Sra. Ministra de Hacienda para que visite Barbate a la mayor brevedad posible con el fin de conocer las excepcionalidades y singularidades del municipio.

SÉPTIMO.- Dar traslado a la Junta de Andalucía, FEMP y FAMP, para su difusión, debate y propuesta de apoyo a la misma.”

PUNTO 18º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO SOCIALISTA SOBRE DEPENDENCIA.

“PRIMERO.- Instar a la Junta de Andalucía a que deje sin efecto el Acuerdo del Consejo de Gobierno publicado en BOJA de 2/09/2020 y el Decreto 24/2020, y se avenga a consensuar en el seno de la FAMP con las Entidades Locales un Plan Andaluz de Mejora de la Dependencia, respetando la labor de las profesionales de los Servicios Sociales Comunitarios.

SEGUNDO.- Instar a la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación para que en los Presupuestos de la Junta de Andalucía para el ejercicio 2021 lleve a cabo un refuerzo de recursos humanos y de medios materiales suficientes para lograr la reducción de plazos y de expedientes –de grados I,II y III- pendientes de resolución.

TERCERO.- Elevar al Gobierno de España la necesidad de equilibrar la financiación del sistema andaluz de dependencia en los términos que preveía inicialmente la Ley, esto es al 50/50, pero que en el año 2011** siendo el señor Juan Manuel Moreno Bonilla Secretario de Estado de Servicios Sociales en el gobierno de Mariano Rajoy redujo y se negó a respetar, trayendo la aportación estatal.

CUARTO.- Instar al Gobierno de la Junta de Andalucía a no privatizar la tramitación de las solicitudes de Dependencia, ni a reducir la calidad e intensidad de las prestaciones que se conceden en nuestra Comunidad Autónoma (sensiblemente superiores a las que por ej en Castilla León resuelve el gobierno de Ciudadanos, con prestaciones de 35 euros, que es la cuantía mínima que prevé la Ley y que en Andalucía no se dictaminan).

QUINTO.- Instar a la Junta de Andalucía a realizar las pruebas PCR a todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicios de ayuda a domicilio.

SEXTO.- Dar traslado de los presentes acuerdos al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, a los grupos políticos en el Parlamento de Andalucía, a los Ayuntamientos de la provincia y a la Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP)."

PUNTO 19º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO SOCIALISTA SOBRE EL PLAN ANDALUCÍA EN MARCHA PARA LA PROVINCIA.

"Primero. El Pleno de la Diputación de Cádiz insta al Consejo de Gobierno de Andalucía a elaborar un plan de inversión y estratégico para la provincia de Cádiz que contemple los proyectos de vital importancia para el conjunto de la ciudadanía y de los agentes sociales, económicos y empresariales acordes a estrategias comunes y consensuadas.

Segundo. Instar al Consejo de Gobierno de Andalucía a que defina pormenorizadamente el Plan Andalucía en Marcha en la provincia de Cádiz definiendo cada proyecto, su financiación y finalidad. Además, dotarlo con partidas presupuestarias claras y finalistas exigiendo, además, la publicación del Plan en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía decretando, por tanto, la validez del mismo y el compromiso adquirido.

Tercero. Instar al Consejo de Gobierno de Andalucía a la creación de una mesa multisectorial de seguimiento del Plan Andalucía en Marcha en la que estén presentes agentes sociales, económicos y sociales así como los diferentes niveles de las Administraciones presentes en la provincia.

Tercero. Dar traslado de los presentes acuerdos al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, a los grupos políticos en el Parlamento de Andalucía, a los Ayuntamientos de la provincia y a la Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP)."

PUNTO 20º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO CIUDADANOS EN DEFENSA DEL SECTOR DE LA MODA FLAMENCA.

"Primero. - Instar al Gobierno de España a que considere las peculiaridades del sector de la moda flamenca y que se implanten medidas de apoyo específico al mismo.

Segundo. - Instar a la Junta de Andalucía a tener en cuenta al sector de la moda flamenca, tan enraizado en las tradiciones culturales de Andalucía y que se implanten medidas de apoyo específico al mismo.

Tercero. - Que la Diputación de Cádiz se comprometa a apoyar al sector de la moda flamenca, estableciendo los recursos necesarios para la promoción de este sector tanto en la provincia de Cádiz como a nivel nacional e internacional.

Cuarto. - Dar traslado de los acuerdos adoptados al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, al Gobierno de España y a las Cortes Generales."

PUNTO 21º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO CIUDADANOS RELATIVA AL APOYO DEL SECTOR DE OCIO NOCTURNO, A LOS AUTÓNOMOS Y EMPRESARIOS DEL SECTOR DEL TURISMO DE CONGRESOS Y EVENTOS.

"Primero.- Instar al Gobierno de España y a la Junta de Andalucía a la elaboración de un Plan de Apoyo para el Sector de la Hostelería y del Ocio Nocturno, que entre otras medidas contemple la extensión del aplazamiento de los tributos y de la Seguridad Social y de las moratorias sobre los préstamos personales, la recuperación de la prestación extraordinaria por cese de actividad para los autónomos que tengan que cerrar su negocio o vean desplomarse sus ingresos por las restricciones que sean decretadas por las autoridades sanitarias y la ampliación de las ayudas extraordinarias para los ERTes hasta el momento en el que se pueda recuperar la situación previa al impacto de la crisis del COVID-19. Ese plan debe incluir sanciones para aquellos empresarios y autónomos que acogidos a estas medidas realicen despidos o incumplan las condiciones laborales vigentes en el sector en el correspondiente marco legal.

Segundo.- Que la Diputación de Cádiz apoye al sector del turismo de congresos y eventos, estableciendo ayudas para los empresarios del sector y potenciando que la provincia de Cádiz se convierta en referencia de este tipo de turismo.

Tercero. - Dar traslado de estos acuerdos al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, al Gobierno de España y a las Cortes Generales."

PUNTO 23º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO ADELANTE CÁDIZ DE ADOPCIÓN DE DIVERSOS ACUERDOS EN RELACIÓN CON LA ACTUAL SITUACIÓN SANITARIA.

"1. Instar al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía a:

- 1.- Fortalecer el servicio de atención primaria del SAS a través de la contratación de más personal sanitario de forma inmediata
- 2.- Reforzar los servicios de atención telefónica sanitaria dotando de más recursos personales y materiales para reducir los tiempos de espera de respuesta a las personas usuarias.
- 3.- Reducir los tiempos de espera para ser atendido por tu médica/o de cabecera ante cualquier patología.
- 4.- Reducir los cupos paciente/médico a fin de aumentar el tiempo de atención a cada paciente.
- 5.- Aumentar el personal de rastreo ante los nuevos brotes de Covid-19.
- 6.- Crear de forma inmediata circuitos dobles de acceso en aquellos centros de salud donde anteriormente no se hayan podido constituir, así como dotar, en los casos que fuese necesario, nuevas dependencias públicas a fin de garantizar este doble circuito.
- 7.- Asumir las tareas de desinfección de cada consultorio y centro médico.
- 8.- Mantener la titularidad pública de la gestión de los servicios que no han sido externalizados.
- 9.- Proceder al rescate tanto de aquellas concesiones vencidas como al rescate de aquellos cuyos adjudicatarios estén incumpliendo gravemente los pliegos de condiciones.
- 10.- Establecer Zonas Básicas de Salud en radios de 20.000 habitantes.
- 11.- Blindar la atención primaria con un 25% del gasto sanitario en los presupuestos para Sanidad.

2. Dar traslado de los presentes acuerdos al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, al Parlamento de Andalucía, a la Delegación Territorial Provincial de Salud y Familias, a la FEMP y a la FAMP."

PUNTO 24º U: APOYO INSTITUCIONAL AL MANIFIESTO DE APOYO A AGAMAMA.

El Pleno acuerda apoyarlo.

26/10/2020. La Secretaria General. Fdo.: Marta Álvarez-Requejo Pérez.

Nº 63.596

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA

ANUNCIO

Con fecha 29 de septiembre de 2020, mediante Acuerdo de la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria, se resolvió la rectificación de error en la denominación de una vacante incluida en la Oferta de Empleo Público 2018, que fue aprobada en fecha 20 de noviembre de 2018, siendo objeto de publicación en el BOP de la provincia de Cádiz núm 233 de 5 de diciembre de 2018, específicamente,

Donde dice:

- Nivel de titulación: Bachiller superior o equivalente. Denominación del Puesto: ADMINISTRATIVO/A. Número de vacantes: una.

Debe decir:

- Nivel de titulación: Bachiller superior o equivalente. Denominación del Puesto: ADMINISTRATIVO/A - ARCHIVERO/A. Número de vacantes: una.

Lo que se publica para general conocimiento. Chiclana de la Frontera, a 22/10/20. EL ALCALDE-PRESIDENTE. Jose María Román Guerrero. Firmado.

Nº 63.137

AYUNTAMIENTO DE EL PUERTO DE SANTA MARIA

ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA

En sesión celebrada el día 3 de septiembre de 2020, la Junta de Gobierno Local, adoptó el acuerdo de aprobar inicialmente el Estudio de Detalle redactado sobre el sector AIA-05 'Las Palmas', promovido por la entidad TACA C.B.; así como suspender licencias en todo el ámbito afectado por un plazo de un año en los términos del artículo 27.2 de la Ley de Ordenación Urbanística de Andalucía.

De conformidad con lo preceptuado por el art. 32.1, apartado 2, de la Ley /2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, se somete a información pública el expediente completo por plazo de veinte días, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOP, para que puedan formularse las alegaciones que se estimen pertinentes, a cuyo fin el citado expediente se encuentra de manifiesto en las oficinas del Servicio Municipal de Planeamiento y Gestión Urbanística, sito en c/ Palma s/n, donde podrá ser consultado en días y horas hábiles.

Igualmente se publicará el presente anuncio y dicho Estudio de Detalle en el Portal de la Transparencia del Ayuntamiento en la sección "Normativa y documentos en tramitación" y en la página web oficial del Ayuntamiento (<http://www.elpuertodesantamaria.es>) en la sección de "Urbanismo".

El Puerto de Santa María a 15 de octubre de 2020. EL ALCALDE PRESIDENTE, Germán Beardo Caro. Firmado.

Nº 63.142

AYUNTAMIENTO DE TREBUJENA

ANUNCIO

Concluido el Concurso-Oposición para la provisión en propiedad de la siguiente plaza, en este Ayuntamiento:

Grupo: C; Subgrupo: C2; Escala: Administración General; Subescala: Auxiliar; Clase: Auxiliar Administrativo; Número de vacantes: 1.

La relación de aprobados por orden de puntuación es la siguiente:

•Manuel Caballero Gatica	N.I.F. ****1337F	Puntuación: 17,125.
•Manuela Puente Leal	N.I.F. ****3566Z	Puntuación: 7,035.
•Cristina López Serrano	N.I.F. ****7770Y	Puntuación: 5,750.

Atendiendo a la anterior lista, se ha propuesto nombramiento a favor de: MANUEL CABALLERO GATICA; N.I.F. ****1337F.

El aspirante propuesto deberá aportar ante este Ayuntamiento, en el plazo de veinte días naturales desde la publicación del presente Anuncio, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

Se advierte que quienes dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación o de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, no podrán ser nombrados, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

En Trebujena a 26 de Octubre de 2020. EL ALCALDE. Fdo.: Jorge David Rodríguez Pérez.

Nº 63.309

AYUNTAMIENTO DE SAN MARTIN DEL TESORILLO

ANUNCIO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

Habiéndose instruido por los servicios competentes de este Ayuntamiento, expediente de reconocimiento de dedicación parcial a miembros de la Corporación y de delegación de competencias que se detalla a continuación, se convoca, por plazo de veinte días, trámite de audiencia y, en su caso, de información pública, a fin de que quienes pudieran tenerse por interesados en dicho expediente, puedan comparecer y formular cuantas alegaciones, sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente.

PRIMERO. Delegar de forma genérica la dirección y gestión de las siguientes áreas en D. Sergio Oliver Calvente Calvente:

ÁREA DE FESTEJOS, JUVENTUD, PARTICIPACIÓN CIUDADANA, TURISMO, COMUNICACIÓN, TRANSPARENCIA Y CEMENTERIO.

SEGUNDO. Establecer a favor de D. Sergio Oliver Calvente Calvente dedicación parcial como Concejal delegado del Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo, que se percibirán en catorce pagas, doce correspondientes a las diferentes mensualidades del año y las dos restantes correspondientes a las mensualidades de junio y diciembre, y darles de alta en el régimen general de la Seguridad Social, debiendo asumir esta Corporación el pago de las cuotas empresariales que corresponda, estando liberado en un 58,40 % por un importe anual de 20.569,06 euros/año.

El presente anuncio servirá de notificación a los interesados, en caso de que no pueda efectuarse la notificación personal del otorgamiento del trámite de audiencia. 26/10/20. El Alcalde, Jesús Fernández Rey. Firmado.

Nº 63.506

AYUNTAMIENTO DE SAN MARTIN DEL TESORILLO ANUNCIO

Aprobada inicialmente la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del impuesto municipal sobre construcciones, instalaciones y obras del Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo, por Acuerdo del Pleno de fecha 23 de octubre de 2020, de conformidad con el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia, a fin de que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de derogación de la mencionada Ordenanza.

26/10/20. El Alcalde, Jesús Fernández Rey. Firmado.

Nº 63.507

AYUNTAMIENTO DE SAN MARTIN DEL TESORILLO ANUNCIO

Aprobada inicialmente la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa de tramitación y expedición de licencias urbanísticas del Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo, por Acuerdo del Pleno de fecha 23 de octubre de 2020, de conformidad con el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia, a fin de que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de derogación de la mencionada Ordenanza.

26/10/20. El Alcalde, Jesús Fernández Rey. Firmado.

Nº 63.513

AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA EDICTO

Habiendo adquirido el carácter de definitivo el Acuerdo del Pleno de la Corporación de fecha 30 de julio de dos mil veinte de modificación de la Ordenanza Fiscal Reguladora del Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras, se procede a la publicación de la modificación, consistente en añadir la disposición que a continuación se transcribe (Artículo 9) con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, permaneciendo el resto del articulado de la Ordenanza en los términos vigentes:

ARTICULO 9.-

Se establece una reducción de la cuota tributaria del ICIO devengada por los hechos imposables que se realicen desde la entrada en vigor de la presente disposición, hasta el 31 de diciembre de 2021, consistente en deducir de la cuota íntegra o bonificada del Impuesto, el importe satisfecho por el sujeto pasivo en concepto de Tasa por la licencia urbanística, declaración responsable o comunicación previa, correspondiente a la construcción, instalación u obra de que se trate. Será requisito para la aplicación de la presente deducción haber realizado el ingreso de la cuota correspondiente a dicha Tasa con carácter previo al inicio de las obras así como la presentación de la autoliquidación regulada en el artículo 7 de la presente Ordenanza.

2.- La deducción no será aplicable en relación a aquellas construcciones, instalaciones u obras que en el momento de su realización no dispongan de la correspondiente licencia, declaración responsable o comunicación previa.

3.- La concesión de la reducción o, en su caso, la liquidación provisional que contenga el reconocimiento implícito de la misma, estarán condicionadas a lo establecido en la licencia municipal o a lo manifestado en la declaración responsable o en la comunicación previa y a la acreditación u obtención de las calificaciones o actos exigibles para tener derecho a la correspondiente bonificación, quedando aquélla automáticamente sin efecto, sin necesidad de nuevo acuerdo en contrario, tanto en el supuesto de incumplimiento de tales condiciones como en el de denegación de la licencia o ineficacia de la declaración responsable o comunicación previa.

4.- En ningún caso la suma de la notificación que pudiera resultar aplicable

así como la deducción prevista en el presente artículo podrá superar el cien por cien de la cuota tributaria.

DISPOSICION FINAL.- La modificación de la presente Ordenanza Fiscal introducida por el Pleno de la Corporación en fecha 30 de julio de dos mil veinte, consistente en añadir la disposición contenida en el artículo 9, comenzará a regir con efectos desde el día siguiente a su publicación permaneciendo en vigor hasta el 31 de diciembre de 2021.

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 19 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, se podrá interponer por los interesados que resultan legitimados, recurso contencioso-administrativo ante la sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, en la forma que establecen las normas reguladoras de dicha jurisdicción.

Conil de la Frontera, 22 de octubre de 2020. EL ALCALDE. Fdo.: Juan M. Bermúdez Escámez.

Nº 63.605

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR EDICTO

SE HACE SABER: Que han sido confeccionado por los Servicios Económicos de ARCGISA sociedad instrumental de esta Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar los padrones y listas cobratorias correspondientes al 3º trimestre de 2020, de la "TASA DEL SERVICIO DE ABASTECIMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA EN BAJA", de la "TASA DEL SERVICIO DE SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS RESIDUALES", de la "PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS MUNICIPALES" y de la "PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NOTRIBUTARIO DEL SERVICIO DE DEPÓSITO, TRATAMIENTO, ELIMINACIÓN Y/O APROVECHAMIENTO DE RESIDUOS MUNICIPALES, todos ellos en el municipio de CASTELLAR DE LA FRONTERA, los cuales estarán expuestos al público en las oficinas del Excmo. Ayuntamiento de Castellar de la Frontera sita en la Plaza Andalucía S/N, C.P. 11350, Castellar de la Frontera sitas en Plaza Andalucía, s/n, C.P. 11350 Castellar de la Frontera (Cádiz), en la Sede de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar situada en el Parque de las Acacias, s/n de Algeciras, de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00 horas, durante el plazo que abarcará desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia hasta el próximo 20 de mayo del presente año, o, en otro caso, durante el plazo de quince días contados desde el de aquella publicación, si este resultase mayor. Plazo durante el cual los interesados podrán examinar los referidos documentos, y presentar las alegaciones o reclamaciones que tengan por convenientes.

Al amparo de lo previsto en el artículo 14.2 c) del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, contra las liquidaciones comprendidas en los padrones mencionados podrá formularse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante el Presidente de la Mancomunidad de Municipios en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al citado de finalización de la exposición pública del padrón correspondiente.

En cumplimiento de los artículos 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y 24 del Reglamento General de Recaudación aprobado por Real Decreto 939/2005 de 29 de julio, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por los conceptos y trimestre referenciados se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas las notificaciones el día en que termina la exposición al público de los padrones.

Por otro lado, se hace saber que el periodo voluntario para hacer efectivo el pago de los recibos del mencionado concepto, correspondiente al periodo anteriormente indicado, será desde el día 13 de noviembre de 2020 al 13 de enero de 2021, o en todo caso el de dos meses establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, computado desde el día en el que finalice el de exposición al público del padrón, si éste fuese mayor. Los interesados podrán realizar el pago en cualquier oficina de CAIXABANK y de BANCO DE SANTANDER de lunes a viernes, en el horario establecido para las Entidades Financieras, o a través de la Oficina Virtual de ARCGISA en la dirección <https://oficinavirtual.arcgisa.es>, accesible igualmente en la página web de dicha empresa <https://arcgisa.es>.

Transcurrido el mencionado plazo de ingreso voluntario, 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 recargos establecidos en el artículo 28 de la citada Ley General Tributaria, que son los siguientes:

1. El recargo ejecutivo, que será el 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.
2. 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 periodo voluntario y el propio recargo antes de la finalización del plazo previsto para las deudas apremiadas en el apartado 5 del artículo 62 de la referida Ley Tributaria.
3. 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.

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

Lo que se hace público para general conocimiento de todos los posibles interesados.

En Algeciras, a 26/10/20. LA PRESIDENTA EN FUNCIONES, (Por Resol. 2020-0371) María Manella González. Firmado. El Secretario General, Ildelfonso Montero Tineo. Firmado.

Nº 63.677

AYUNTAMIENTO DE EL PUERTO DE SANTA MARIA

Dña. MARÍA BLANCA MERINO DE LA TORRE, Teniente de Alcalde Delegada del Área Económica del Excmo. Ayuntamiento de El Puerto de Santa María
HACE SABER: Que contra el Acuerdo de aprobación inicial del Expediente de Modificación de Créditos nº 7 dentro del Presupuesto del Ayuntamiento de 2020, prorrogado del 2018, no se ha interpuesto reclamación alguna, por lo que se entiende elevado a definitivo, transcribiéndose a continuación el detalle del mismo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 177.2 y 169.3 del Texto Refundido de la Ley Regulador de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

EMPLEOS:	
CREDITOS EXTRAORDINARIOS	
Capítulo 4	5.000,00
Capítulo 6	216.256,45
Total Créditos Extraordinarios	221.256,45
TOTAL EMPLEOS	221.256,45
RECURSOS:	
BAJAS DE CRÉDITOS	
Capítulo 2	30.289,00
Capítulo 9	73.000,00
Total Bajas de Créditos	103.289,00
NUEVOS INGRESOS	
Capítulo 4	117.967,45
Total Nuevos Ingresos	117.967,45
TOTAL RECURSOS	221.256,45

El Puerto de Santa María, a 29 de octubre de 2020. LA TENIENTE DE ALCALDE DELEGADA DEL ÁREA ECONÓMICA.

Nº 64.989

AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE**EDICTO**

Exp: 7369/2020. El Ayuntamiento en Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de octubre del año en curso, aprobó inicialmente el Presupuesto General para el Ejercicio 2021; dicho expediente (EXP: 7369/2020) estará de manifiesto al público en el Departamento de Intervención de este Ayuntamiento por espacio de QUINCE DÍAS HÁBILES contados desde la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, durante cuyo plazo cualquier habitante del término o persona interesada, podrá presentar contra este acuerdo y ante el propio Ayuntamiento Pleno las reclamaciones oportunas con arreglo a los artículos 169 y 170 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.

Caso de no existir reclamación alguna sobre el mismo, se entenderá definitivamente aprobado.

30/10/20. El Alcalde, Juan Carlos Ruiz Boix. Firmado. Nº 65.158

ADMINISTRACION DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 23****MADRID****EDICTO****CEDULA DE NOTIFICACION**

NIG: 28.079.00.4-2018/0046118. AUTOS Nº: Despidos / Ceses en general 1051/2018. Materia: Despido. EJECUCIÓN Nº: 184/2019. EJECUTANTE: D. MOHAMED BELIAZID SERROUKH. EJECUTADO: CONSTRUCCIONES FERNANDEZ CHIPIONA SL y FOGASA

Dña. ROSA MARIA LOZANO BLANCO LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento de ejecución 184/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D. MOHAMED BELIAZID SERROUKH frente a CONSTRUCCIONES FERNANDEZ CHIPIONA SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución:

Que en fecha 07/09/2020 se ha dictado Decreto de Insolvencia, que está a disposición del demandado CONSTRUCCIONES FERNANDEZ CHIPIONA SL, en la Secretaría de este Juzgado, contra el cual cabe recurso de revisión, en el plazo de tres días.

Este edicto se publica en cumplimiento de la instrucción 6/12 de la Secretaría En Madrid, a 07 de Septiembre de 2020. Firmado.

Y para que sirva de NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a CONSTRUCCIONES FERNANDEZ CHIPIONA SL, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En Madrid, a trece de octubre de dos mil veinte. LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA. ROSA MARIA LOZANO BLANCO. Firmado. Nº 63.127

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. 736/2020, sobre Despidos/ Ceses en general, a instancia de CRISTINA NIETO contra FONDO DE GARANTIA SALARIAL y NARGUILLE CLUB SL, en la que con fecha se ha dictado Auto que sustancialmente dice lo siguiente:

AUTO

Magistrado-Juez

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

En CADIZ, a cuatro de septiembre de dos mil dieciocho.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En este Juzgado se siguen Autos nº 100/2018 a instancia de NOELIA CARMONA GUILLEN frente a MANPOWER GROUP SOLUTIONS S.L.U. y AYUNTAMIENTO DE CADIZ.

SEGUNDO.- El Juzgado de lo Social num 2 acordó la acumulación de este procedimiento a los autos 105/18 de ese Juzgado, reclamando el presente procedimiento. RAZONAMIENTOS JURIDICOS

ÚNICO.- Conforme lo dispuesto en el art. 30 LPL, se permite acordar de oficio o a instancia de parte la acumulación de demandas planteadas en distintos procesos ante dos o más Juzgados de lo Social de una misma circunscripción frente a un mismo demandado, aunque los actores sean distintos, siempre y cuando se ejerciten idénticas acciones. La petición habrá de formularse ante el Juzgado o Tribunal que conociese de la demanda que hubiera tenido entrada antes en el Registro.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

PARTE DISPOSITIVA

DISPONGO: Acceder a la acumulación solicitada, acordando la remisión del presente procedimiento para su acumulación a los autos nº 105/18 que se tramitan en el Juzgado de lo Social num 2 de Cádiz.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de reposición a interponer ante este órgano judicial, en el plazo de los TRES DÍAS hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción cometida en la resolución a juicio del recurrente, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

EL/LA MAGISTRADO/A DOY FE EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Y para que sirva de notificación en forma a NARGUILLE CLUB 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.

20/10/2020. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. LIDIA ALCALA COIRADA. Firmado.

Nº 63.138

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 532/2017 a instancia de la parte actora D/Dª. ANTONIO MANUEL ROMANO CHACON contra RIVESOL ENERGIA RENOVABLES SL y VIDACAIXA SA sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado SENTENCIA Nº 255/20 de fecha 16/10/2020 del tenor literal siguiente:

FALLO

Que, ESTIMANDO PARCIALMENTE la demanda, se hacen los siguientes pronunciamientos:

- 1.- se condena a Vidacaixa, S.A., de Seguros y Reaseguros a que abone a la parte demandante Antonio Manuel Romano Chacón la cantidad de 12.000 €
- 2.- se condena a Rivesol Energías Renovables S.L a que abone a Antonio Manuel Romano Chacón la cantidad de 6.000 €
- 3.- frente a aquella entidad aseguradora, la cantidad de 12.000 &euro, devengará el interés previsto en la Ley del Contrato de Seguro, esto es:
 - durante los dos primeros años a contar desde la fecha el acuse de recibo de 12/9/17: el interés legal del dinero incrementado en un 50%;
 - a partir de aquellos dos primeros años: el tipo de interés a aplicar no podrá ser inferior al 20% anual.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe recurso de SUPPLICACIÓN, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o de su representante, al hacerle la notificación de aquella, de su propósito de entablarlo.

Y para que sirva de notificación al demandado RIVESOL ENERGIA RENOVABLES SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

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

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

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

Nº 63.187

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

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

HACE SABER: Que en este Juzgado, se sigue los autos núm. 60/2019, sobre Despidos/ Ceses en general, a instancia de DANIEL CABRAL JIMENEZ contra TINFER INVERSIONES MN SL, en la que con fecha 14.10.20 se ha dictado Sentencia nº 180/20 que sustancialmente dice lo siguiente:

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2
JEREZ DE LA FRONTERA
AUTOS núm. 60/19
SENTENCIA núm.180/20**

En Jerez de la Frontera, a catorce de octubre de dos mil veinte.

Dña M^a Soledad Ortega Ugena, MAGISTRADO JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL NUM. 2 de Jerez de la Frontera, tras haber visto los presentes autos sobre DESPIDO-CANTIDAD seguidos a instancia de DON DANIEL CABRAL JIMENEZ contra TINFER INVERSIONES MN SL, emplazado el FOGASA, EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

FALLO: Que estimando la demanda respecto de la acción de despido formulada DON DANIEL CABRAL JIMENEZ contra TINFER INVERSIONES MN SL, emplazado el FOGASA, debo declarar y declaro la improcedencia del despido, se tiene por efectuada la opción por la indemnización y se acuerda la extinción de la relación laboral con fecha del despido 3-12-18, condenando a la empresa al abono de la indemnización en cuantía de 1.694'68 €. Se estima la demanda respecto a la pretensión de cantidad y se condena a la empresa al abono de 5.490'14 €, más el 10% de interés de mora, sin pronunciamiento para el FOGASA.

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

Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita deberá, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado la cantidad objeto de condena en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que tiene abierta este Juzgado con el número en el Banco de Santander nº 1256 0000 65 0061 19, (haciendo constar en el ingreso el número de procedimiento), pudiendo sustituir la consignación mediante aval bancario en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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

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

Y para que sirva de notificación en forma a TINFER INVERSIONES MN 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.

15/10/20. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ROSARIO MARISCAL RUIZ. 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 63.221

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

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

HACE SABER: Que en este Juzgado, se sigue los autos núm. 61/2019, sobre Despidos/ Ceses en general, a instancia de MARIA NEIVA JIMENEZ FLORES contra TINFER INVERSIONES MN SL, en la que con fecha 14.10.20 se ha dictado Sentencia nº 181/20 que sustancialmente dice lo siguiente:

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

JEREZ DE LA FRONTERA

AUTOS núm. 61/19

SENTENCIA núm.181/20

En Jerez de la Frontera, a catorce de octubre de dos mil veinte.

Dña M^a Soledad Ortega Ugena, MAGISTRADO JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL NUM. 2 de Jerez de la Frontera, tras haber visto los presentes autos sobre DESPIDO-CANTIDAD seguidos a instancia de DOÑA MARÍA NEIVA JIMENEZ FLORES contra TINFER INVERSIONES MN SL, emplazado el FOGASA, EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

FALLO: Que estimando la demanda respecto de la acción de despido formulada DOÑA MARÍA NEIVA JIMENEZ FLORES contra TINFER INVERSIONES MN SL, emplazado el FOGASA, debo declarar y declaro la improcedencia del despido, se tiene por efectuada la opción por la indemnización y se acuerda la extinción de la relación laboral con fecha del despido 3-12-18, condenando a la empresa al abono de la indemnización en cuantía de 996'60 €. Se estima la demanda respecto a la pretensión de cantidad y se condena a la empresa al abono de 4.758'45 €, más el 10% de interés de mora, sin pronunciamiento para el FOGASA.

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

Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita deberá, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado la cantidad objeto de condena en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que tiene abierta este Juzgado con el número en el Banco de Santander nº 1256 0000 65 0061 19, (haciendo constar en el ingreso el número de procedimiento), pudiendo sustituir la consignación mediante aval bancario en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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

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

Y para que sirva de notificación en forma a TINFER INVERSIONES MN 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.

15/10/20. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ROSARIO MARISCAL RUIZ. 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 63.223

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2
ALGECIRAS
EDICTO**

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 664/2019. Negociado: 3. N.I.G.: 1100444420190000952. De: D/D^a. JOSE RAMON VEGA ORTIZ. Abogado: ANAMARIA MARTINEZ GARCIA. Contra: D/D^a. RAMON ESCUIN ECHEVERRIA, TORRES LOS BARRIOS, S.L., OCEAN FACILITY SERVICE SL, PROTECCION Y SEGURIDAD TECNICA, S.A. y COMUNIDAD DE PROPIETARIOS EDIFICIO TORRE DE HERCULES. Abogado: RICARDO LOPEZ ACON, ROCIO PELLICER IBASETA

D/D^a. ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE ALGECIRAS

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 661/19, 662/19, 663/19, 664/19 y 665/2019 se ha acordado citar a RAMON ESCUIN ECHEVERRIA CON DNI 31848894N, COMUNIDAD DE PROPIETARIOS EDIFICIO TORRE DE HERCULES con cif H-72145345 y TORRES LOS BARRIOS, S.L. CON CIF B87778981, como partes demandadas por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día VEINTISEIS DE ENERO DE 2021 A LAS 10:45, 11:00, 11:10, 11:30 Y 11:45 respectivamente, 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 55, EDIFICIO AUDIENCIA PROVINCIAL 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, las referidas partes realicen prueba de CONFESION JUDICIAL Y DOCUMENTAL de contratos de prestación de servicios de consejería.

- Se requiere a las demandadas TORRES LOS BARRIOS SL Y COMUNIDAD DE PROPIETARIOS EDIFICIO TORRES HERCULES a fin de que aporten al acto de la vista oral los contratos de prestaciones de servicios suscritos entre ellos y DURAN SERVICIOS INTEGRALES, SL.

- Se requiere a las demandadas TORRES LOS BARRIOS SL, COMUNIDAD DE PROPIETARIOS EDIFICIO TORRES HERCULES, y RAMON ESCUIN ECHEVERRIA, a fin de que aporten al acto de la vista oral los registros de jornada y los partes de trabajo de los trabajadores que prestan servicio de limpieza en las instalaciones del Edificio Torre Hércules, desde el día 01/05/2019, bajo apercibimiento de que si los mencionados documentos no se aportan en ese momento sin mediar causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba acordada.

Se pone en conocimiento de dichas partes, que tienen a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de las demandas presentadas.

Y para que sirva de citación y requerimiento a RAMON ESCUIN ECHEVERRIA, COMUNIDAD DE PROPIETARIOS EDIFICIO TORRE DE HERCULES y TORRES LOS BARRIOS, S.L..

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

En ALGECIRAS, a veinticuatro de septiembre de 2020. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ. 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 63.736**

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2
ALGECIRAS
EDICTO**

N.I.G.: 110044442020000491. Procedimiento: 43/20. Ejecución Nº: 43/2020. Negociado: 4. De: D/Dª.: SARA PUERTAS LOPEZ. Contra: D/Dª.: CUENCA HERMANOS S.L., HEREDEROS DE JOSE LUIS SUAREZ S.L., FONDO DE GARANTIA SALARIAL, NIKOPING DEVELOPS S.L., SENSEPERFUM S.L. y FRANCISCO SUAREZ S.A.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE ALGECIRAS.

HACE SABER: Que en este Juzgado, se sigue la ejecución núm. 43/2020, sobre Ejecución de títulos judiciales, a instancia de SARA PUERTAS LOPEZ contra CUENCA HERMANOS S.L., HEREDEROS DE JOSE LUIS SUAREZ S.L., FONDO DE GARANTIA SALARIAL, NIKOPING DEVELOPS S.L., SENSEPERFUM S.L. y FRANCISCO SUAREZ S.A., en la que con fecha 25/09/2020 se ha dictado Auto que sustancialmente dice lo siguiente:

S.Sª. Iltma. DIJO: Procédase a la ejecución de la sentencia dictada en estas actuaciones con fecha, despachándose la misma a favor de D. SARA PUERTAS LOPEZ, contra CUENCA HERMANOS S.L., HEREDEROS DE JOSE LUIS SUAREZ S.L., FONDO DE GARANTIA SALARIAL, NIKOPING DEVELOPS S.L., SENSEPERFUM S.L. y FRANCISCO SUAREZ S.A. por la cantidad de 27.012,42 euros en concepto de principal, más la de calculados los intereses y costas, siguiéndose la vía de apremio sobre sus bienes, derechos o acciones hasta hacer pago a los ejecutantes de las cantidades citadas.

Consúltense y obténganse de la aplicación de la AEAT, la TGSS, y, en su caso domicilio Fiscal de empresas acreedoras de la ejecutada, así como los datos oportunos imprescindibles a fin de asegurar la efectividad de la presente ejecución.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrá interponerse en el plazo de TRES DIAS RECURSO DE REPOSICION, en el que, además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documental justificativo, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Y para que sirva de notificación en forma a SARA PUERTAS LOPEZ, CUENCA HERMANOS S.L., HEREDEROS DE JOSE LUIS SUAREZ S.L., FONDO DE GARANTIA SALARIAL, NIKOPING DEVELOPS S.L. y SENSEPERFUM 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.

09/10/2020. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. MARÍA ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ. 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 63.739**

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2
ALGECIRAS
EDICTO**

D/Dª Mª ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ, LETRADO/A DE LA

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE ALGECIRAS.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 38/2020 a instancia de la parte actora D/Dª. MARIA LUISA BENITEZ CARRASCO contra CUENCA HERMANOS S.L., SENSEPERFUM S.L., FRANCISCO SUAREZ S.A., NIKOPING DEVELOPS S.L. y HEREDEROS DE JOSE LUIS SUAREZ S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado RESOLUCION de fecha 9 DE JULIO DE 2020 del tenor literal siguiente:

S.Sª. Iltma. DIJO: Procédase a la ejecución de la sentencia dictada en estas actuaciones con fecha 4 DE NOVIEMBRE DE 2019, despachándose la misma a favor de D. MARIA LUISA BENITEZ CARRASCO, contra CUENCA HERMANOS S.L., SENSEPERFUM S.L., NIKOPING DEVELOPS S.L. y HEREDEROS DE JOSE LUIS SUAREZ S.L. por la cantidad de 23807,09 € en concepto de principal, más la de 4.761,41 € calculados los intereses y costas, siguiéndose la vía de apremio sobre sus bienes, derechos o acciones hasta hacer pago a los ejecutantes de las cantidades citadas, quedando en suspensión la ejecución respecto a FRANCISCO SUAREZ S.A. por estar en concurso voluntario.

Consúltense y obténganse de la aplicación de la AEAT, la TGSS, y, en su caso domicilio Fiscal de empresas acreedoras de la ejecutada, así como los datos oportunos imprescindibles a fin de asegurar la efectividad de la presente ejecución.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrá interponerse en el plazo de TRES DIAS RECURSO DE REPOSICION, en el que, además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documental justificativo, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Así por este Auto, lo acuerdo, mando y firma el Iltmo. Sr. D CARLOS JAVIER GALAN GUTIERREZ. Doy fe.

EL/LA SECRETARIO/A

Y para que sirva de notificación al demandado CUENCA HERMANOS S.L., SENSEPERFUM S.L., NIKOPING DEVELOPS S.L. y HEREDEROS DE JOSE LUIS SUAREZ S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En ALGECIRAS, a ocho de octubre de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Mª ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ. 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 63.743**

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2
ALGECIRAS
EDICTO**

D/Dª Mª ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE ALGECIRAS.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1577/2019 a instancia de la parte actora D/Dª. RAFAEL DELGADO TELLEZ contra JUAN ANTONIO DEL PRADO MARQUEZ y FOGASA sobre Despidos/ Ceses en general se ha dictado SENTENCIA de fecha 16/09/20 del tenor literal siguiente:

"Que, estimando la demanda de despido interpuesta por D. RAFAEL DELGADO TELLEZ, declaro la nulidad del despido de que fue objeto con fecha de efectos 9 de octubre de 2019 condenando a la empresa D. JUAN ANTONIO DEL PRADO MÁRQUEZ a que readmita al trabajador en el puesto de trabajo que venía ocupando y en las mismas condiciones que tenía, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de su despido hasta su efectiva readmisión.

Y, estimando asimismo la reclamación de cantidad, condeno a la empresa a abonar al trabajador un total de dos mil novecientos cincuenta y siete euros con cincuenta y ocho céntimos (2.957,37 €), incrementado con el 10 % de interés por mora desde sus fechas de devengo y hasta la fecha de esta sentencia, devengándose posteriormente, en caso de retraso en el cumplimiento de la obligación, el interés de mora procesal del artículo 576 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

No procede efectuar pronunciamiento alguno sobre FOGASA en este momento procesal, sin perjuicio de su responsabilidad subsidiaria en los casos y con los límites previstos legalmente.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer RECURSO DE SUPPLICACIÓN ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, el cual, en su caso, deberá ser anunciado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la presente sentencia, bastando para ello la mera manifestación en tal sentido de la parte o de su abogado, graduado social o de su representante, en el momento de hacerle la notificación, o por medio de escrito o comparecencia. En el caso de que la recurrente fuera la empresa condenada, salvo que se hallara legalmente exenta de ello,

deberá acreditar documentalmente al tiempo de anunciar el recurso haber ingresado la cantidad total objeto de condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la consignación se hiciera por transferencia, deberá realizarse en la cuenta de este Juzgado abierta en el Banco Santander IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el concepto de la transferencia 540400065157719. De igual modo, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social intente interponer recurso de suplicación deberá acreditar, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado como depósito la cantidad de trescientos euros (300 €), en la misma cuenta y con el mismo concepto.

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

Y para que sirva de notificación al demandado JUAN ANTONIO DEL PRADO MARQUEZ actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, 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 ocho de octubre de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DELAADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. M^a ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ. 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 63.744

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 ALGECIRAS EDICTO

D/D^a JESUS MARIA SEDEÑO MARTINEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº2 DE ALGECIRAS.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1348/2019 a instancia de la parte actora D/D^a. IQBAL JAFAR contra IVORY INDIAN SL sobre Despidos/ Ceses en general se ha dictado SENTENCIA de fecha 25 de agosto de 2020 del tenor literal siguiente:

FALLO

Que, estimando la demanda de despido interpuesta por D. AHMED KHALILI, debo declarar y declaro la improcedencia del despido de que fue objeto con fecha de efectos de 2019 condenando a la empresa IVORY INDIAN, S.L. a que readmita al trabajador en el puesto de trabajo que venía ocupando y en las condiciones judicialmente reconocidas, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de su despido hasta su efectiva readmisión, o a optar expresamente en el plazo de cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia por abonar una indemnización a favor del actor de mil ochocientos setenta euros con setenta y seis céntimos (1.870,76 €), quedando en tal caso extinguida la relación laboral con la fecha de efectos de su despido. Y, estimando asimismo la reclamación de cantidad, condeno a la empresa a abonar al trabajador un total de cuatro mil ochocientos sesenta y tres euros con ochenta y nueve céntimos (4.863,89 €) por los conceptos que se detallan en los fundamentos de Derecho, incrementado con el 10 % de interés por mora sobre los conceptos salariales desde su devengo y hasta su completo pago. No procede efectuar pronunciamiento alguno sobre FOGASA en este momento procesal, sin perjuicio de su responsabilidad legal subsidiaria para caso de insolvencia empresarial.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer RECURSO DE SUPPLICACIÓN ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, el cual, en su caso, deberá ser anunciado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la presente sentencia, bastando para ello la mera manifestación en tal sentido de la parte o de su abogado, graduado social o de su representante, en el momento de hacerle la notificación, o por medio de escrito o comparecencia. En el caso de que la recurrente fuera la empresa condenada, salvo que se hallara legalmente exenta de ello, deberá acreditar documentalmente al tiempo de anunciar el recurso haber ingresado la cantidad total objeto de condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la consignación se hiciera por transferencia, deberá realizarse en la cuenta de este Juzgado abierta en el Banco Santander IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el concepto de la transferencia 540400065134819. De igual modo, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social intente interponer recurso de suplicación deberá acreditar, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado como depósito la cantidad de trescientos euros (300 €), en la misma cuenta y con el mismo concepto.

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

PUBLICACIÓN.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada por el Magistrado que la suscribe, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha, de lo que yo, la Letrada de la Administración de Justicia, doy fe.

Y para que sirva de notificación al demandado IVORY INDIAN SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes

notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En ALGECIRAS, a dieciocho de septiembre de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DELAADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. JESUS MARIA SEDEÑO MARTINEZ. 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 63.749

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 ALGECIRAS EDICTO

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 44/2020. Negociado: 3. N.I.G.: 11004442020000492. De: D/D^a. ALBA MARIA HERRERAS PUERTAS. Abogado: CESAR AMARILLA AVILES. Contra: D/D^a. CUENCA HERMANOS S.L., HEREDEROS DE JOSE LUIS SUAREZ S.L., FONDO DE GARANTIA SALARIAL, NIKOPING DEVELOPS S.L., SENSEPERFUM S.L. y FRANCISCO SUAREZ S.A.

D/D^a M^a ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº2 DE ALGECIRAS.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 44/2020 a instancia de la parte actora D/D^a. ALBA MARIA HERRERAS PUERTAS contra CUENCA HERMANOS S.L., HEREDEROS DE JOSE LUIS SUAREZ S.L., FOGASA, NIKOPING DEVELOPS S.L. y SENSEPERFUM S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado RESOLUCION , del tenor literal siguiente:

“Procédase a la ejecución de la sentencia dictada en estas actuaciones, despachándose la misma a favor de D.ALBA MARIA HERRERAS PUERTAS , contra CUENCA HERMANOS S.L., HEREDEROS DE JOSE LUIS SUAREZ S.L., FOGASA, NIKOPING DEVELOPS S.L., SENSEPERFUM S.L. por la cantidad de 16.759,11 euros en concepto de principal, más la de 3351,82 euros calculados los intereses y costas, siguiéndose la vía de apremio sobre sus bienes, derechos o acciones hasta hacer pago a los ejecutantes de las cantidades citadas.

Dispone el artículo 55.1 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, que “declarado el concurso, no podrá iniciarse ejecuciones singulares, judiciales o extrajudiciales, ni seguirse apremios administrativos o tributarios contra el patrimonio del deudor”.

En cumplimiento de dicho precepto, no procede acceder al despacho de ejecución interesado en relación a la empresa FRANCISCO SUAREZ SA, sin perjuicio de que la parte demandante haga valer su título judicial de crédito en el propio concurso”.

Y para que sirva de notificación a los demandados CUENCA HERMANOS S.L., HEREDEROS DE JOSE LUIS SUAREZ S.L., NIKOPING DEVELOPS S.L., SENSEPERFUM S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En ALGECIRAS, a ocho de octubre de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DELAADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. M^a ALEJANDRA TORRES GUTIERREZ. 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 63.755

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

SUSCRIPCIÓN 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).

PUBLICACIÓN: de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros