

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: NEWIMAR SA
HOSPITAL DE LA BASE NAVAL DE ROTA

Expediente: 11/01/0182/2020

Fecha: 22/04/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIA DEL CARMEN DE LEON SOTELO PACHECO

Código 11001591011988.

Visto el texto del Convenio Colectivo en NEWIMAR SA Y EL PERSONAL DE LA MISMA ADSCRITO AL CENTRO DE TRABAJO U.S. HOSPITAL DE LA BASE NAVAL DE ROTA con vigencia desde el 1 de enero 2020 a 31 de diciembre 2023, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 10-12-2020, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 27-11-2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en NEWIMAR SA Y EL PERSONAL DE LA MISMA ADSCRITO AL CENTRO DE TRABAJO U.S. HOSPITAL DE LA BASE NAVAL DE ROTA, 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 22 de abril de 2021. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA

'NEWIMAR S.A.' Y EL PERSONAL DE LA MISMA ADSCRITO AL CENTRO DE TRABAJO DEL U.S. HOSPITAL DE LA BASE NAVAL DE ROTA
CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito Territorial.-

El presente Convenio afecta a los trabajadores de la Empresa Newimar S.A., adscritos al Centro de Trabajo del U.S. Hospital de la Base Naval de Rota (Cádiz), trabajos de limpieza contratados por la Empresa al Gobierno de los EE.UU., e identificados como CONTRATO de Servicios Multifunciones para Edificios, y lo que hace referencia al personal de limpieza del Hospital Services at Naval Station, Rota, Spain N33191-15-D-0805 o cualquier otra referencia que en el futuro defina los trabajos objeto de dicho Contrato.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio, el resto del personal de la empresa 'Newimar S.A.' que presta servicios en otros centros de trabajo, o en la Base Naval de Rota que realicen trabajos no acogidos al contrato expresamente indicado.

Artículo 2.- Ámbito Temporal.-

El presente Convenio tiene una duración de CUATRO AÑOS, empezará a regir el día 1 de Enero de 2.020 y finalizará el día 31 de Diciembre de 2023. El convenio se prorrogará por periodos de un año a su finalización en caso de no ser denunciado por alguna de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses de su vencimiento.

En caso de denuncia por cualquiera de las partes durante el periodo de vigencia antes descrito, Patronal y Representantes de los trabajadores asumen el compromiso de iniciar en un plazo máximo de un mes desde la recepción de la denuncia, negociación a efecto de determinar la subida provisional de las cláusulas económicas previstas en el presente Convenio, una vez finalizado el plazo de vigencia previsto al inicio del párrafo.

Si no existiera acuerdo, se aplicará una revisión a cuenta del futuro acuerdo por importe del 1% de todos los conceptos salariales previstos hasta la firma definitiva del nuevo Convenio y que será deducido de una eventual subida del mismo.

Artículo 3.- Vinculación a la totalidad y Procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

El presente Convenio obliga a empresario y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. No obstante lo anterior, será de aplicación el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación de las condiciones pactadas en el presente Convenio. La solicitud la iniciará la Empresa por escrito dando conocimiento a los representantes legales de los trabajadores y a la Comisión Mixta Paritaria, acompañando la documentación que justifique las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Esta solicitud iniciará un periodo de consultas de una duración máxima de siete días. Si finaliza con acuerdo, se presume la concurrencia de las causas. Si

finaliza sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Sistema Extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA), cuya resolución tendrá la misma eficacia que los acuerdos adoptados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Absorción

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el Convenio serán compensadas o absorbidas por los aumentos de retribución que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por disposición legal de cualquier índole o rango. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos establecidos por disposiciones legales futuras únicamente serán aplicados si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultasen más favorables para el personal que las contenidas en el presente Convenio.

Artículo 5.- Garantías personales

En todo caso se respetarán las condiciones individuales más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio, entendiéndose las mismas siempre con carácter estrictamente personal.

CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6.- Normas generales . Fomento de Igualdad y contra la Discriminación y el Acoso Sexual y Moral.

1.La organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, manteniendo la misma, una política de información y cooperación con los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal. Es política común de los trabajadores y de la Dirección el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que conduzca a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

El personal con mando facilitará los medios necesarios para lograr el rendimiento y la eficacia normal del personal a su cargo, resolviendo y canalizando los problemas que se presenten.

2.

a.- Principio de igualdad. Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

b.- Principio de no discriminación. Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales

c.- Principio de lucha contra el Acoso Sexual y Moral. La empresa y la representación de los trabajadores promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo estableciendo medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

En este sentido queda expresamente prohibidas todas aquellas conductas de naturaleza sexual o moral, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de la empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando un situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

Las conductas constitutivas de acoso sexual o discriminatorio serán sancionadas como faltas muy graves y, en todo caso, en su grado máximo, cuando en las mismas exista abuso de la superior posición laboral/jerárquica del agresor o acosador.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 7. -Plantilla de personal

La plantilla de la empresa será la necesaria para atender normalmente el servicio. La contratación de personal eventual se realizará según las bases establecidas en el presente convenio.

CAPITULO III. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Artículo 8.- Comisión Mixta Paritaria

1.-Para cuidar de la correcta aplicación de lo dispuesto en este Convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan en su cumplimiento y actuar como órgano de interpretación en los términos que más adelante se regulan, se designa una Comisión Mixta Paritaria en tanto se mantenga la vigencia del Convenio, que estará compuesta por dos miembros elegidos por cada una de las partes. La Comisión Mixta estará para el cumplimiento y la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo, así como las que se deriven de la legislación vigente.

La Comisión Mixta resolverá mediante Resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de diez días una vez celebrada la reunión. En el caso de que no se llegue a un acuerdo entre los miembros de la Comisión, se enviará el Acta de la misma a los interesados en el plazo antes indicado, especificándose en tal Acta la posición de cada parte. Las discrepancias surgidas en el seno de la misma incluido el procedimiento a que se refiere el art.82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se someterán a la decisión del Sistema Extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA)

La Convocatoria de la reunión de la Comisión Mixta Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de siete días a la celebración de ésta. El domicilio de la Comisión Paritaria se establece provisionalmente en el domicilio de la Federación de Servicios de U.G.T. provincial, Avda. de Andalucía, 6,6º planta,

salvo que la comisión determine otro lugar en cualquier momento. La Comisión Mixta se constituirá en el plazo de un mes a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

CAPITULO IV. CONTRATACION DEL PERSONAL

Artículo 9.- Contratación del personal y Acceso al trabajo

Las modalidades de contratos se ajustarán a las normas legales generales existentes sobre colocación y empleo vigentes en cada momento, y en las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose la Dirección a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previsto en la Ley, de acuerdo con la casuística y finalidad de cada uno de los contratos.

Los contratos de trabajos, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

En el Acceso al trabajo empresa y representación de los trabajadores promoverán la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, atendiendo al principio de no discriminación y con sistemas de selección objetiva para todos los puestos de trabajo. 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 circunstancia personal o social en el acceso al trabajo. Se impulsará una presencia equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la empresa, velando por el estricto cumplimiento de la igualdad retributiva, atribuyendo el mismo valor a igual trabajo desempeñado por hombres y mujeres, evitando cualquier diferencia en el abono de complementos u otras percepciones económicas.

Artículo 10.- Modalidades de contratos.

Las modalidades de contratos se ajustarán a las normas legales generales existentes sobre colocación y empleo vigentes en cada momento, y en las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previsto en la Ley, de acuerdo con la casuística y finalidad de cada uno de los contratos.

Los contratos de trabajos, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

a) Contrato de obra o servicio determinado

Estos contratos tienen por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, aunque limitada en el tiempo y duración incierta.

b) Contrato a tiempo parcial.

Es aquél en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios durante un determinado número de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo.

c) Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas etc.

Este contrato tiene como finalidad el atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

d) Contrato por sustitución o interinidad.

Este contrato tiene como objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo.

CAPITULO V. RETRIBUCIONES

Artículo 11.- Aspectos salariales.

Se establece una Tabla de Salarios para todas las categorías que se recoge como Anexo I. En el mismo se recogen los Salarios pactados desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio que estará regido por el principio de igualdad de remuneración por razón de sexo.

Artículo 12.- Premio de Antigüedad.-

Al objeto de premiar la vinculación a la Empresa, se establece un Premio de Antigüedad en la cuantía del 4% del Salario Base del trabajador por cada tres años de servicio en la Empresa con un tope máximo del 16% del referido Salario, quedando consolidado los porcentajes superiores que existieren a la fecha de entrada en vigor del presente convenio y sin que a partir de la indicada fecha devenguen mayor cuantía.

Artículo 13.- Prima de Asistencia al Trabajo.-

Durante la vigencia del presente Convenio se establece una Prima de Asistencia y Asiduidad al trabajo establecida en el anexo II por día efectivo de trabajo, las ausencias por vacaciones, accidentes sean o no laborales, las licencias autorizadas en el Presente Convenio, y derechos Sindicales, no computarán a efecto de reducción del mismo. El conjunto de faltas se hará solo por meses naturales, no pudiéndose acumular dichas faltas de un mes para otro.

Artículo 14.- Premio trimestral de asistencia.

El trabajador que haya faltado al trabajo menos de una jornada laboral, por cualquier concepto durante cada período de tres meses, exceptuando las ausencias derivadas de accidentes de trabajo, las reguladas como huelga legal y las justificadas como licencias retribuidas de acuerdo con el artículo 27 del presente Convenio, percibirán un premio de asistencia detallado en el Anexo II, por cada trimestre natural.

Artículo 15.- Gratificaciones Extraordinarias.-

Se establecen como Gratificaciones Extraordinarias fijas, las correspondientes a los meses de Junio y Diciembre, que ascenderán al importe de 30 días de Salario Base, antigüedad más el valor de 30 días de Plus de Asistencia, para cada una de ellas. Se obtendrán prorrateándose por semestres naturales del año. Estas gratificaciones se harán efectivas los días 15 de los respectivos meses de Junio y Diciembre.

Paga de Marzo.-

Se abonará una Gratificación consistente en 30 días de Salario Base más antigüedad en concepto de Paga de Marzo, que será proporcional al tiempo trabajado en el año natural comprendido entre el 1 de Marzo del año anterior al 28 o 29 de Febrero del actual, y que será efectiva el 15 de Marzo.

Gratificación de Septiembre.-

Conjuntamente con la mensualidad de Septiembre, se abonará a todo el personal sin distinción de categorías, una gratificación extrasalarial. Será proporcional

al tiempo trabajado el año anterior considerado entre el 1 de Septiembre y el 31 de Agosto de cada año. Con el valor especificado en el Anexo II

Artículo 16.- Horas Extraordinarias.-

Debido a la situación de paro actual, queda prohibido efectuarlas. No obstante si por perentoria necesidad hubieran de hacerse, las mismas sufrirán un recargo del 75% sobre el Salario Hora que resultase con arreglo a las disposiciones vigentes. Si estas horas fueran realizadas en periodos nocturnos o festivos el recargo será de 100 %.

Artículo 17.- Plus de Trabajos Nocturnos.-

A los trabajadores que por necesidad del servicio hubieran de efectuar sus cometidos en periodo nocturno, se les abonará un Plus de Nocturnidad consistente en el 30% del Salario Base. Se consideran trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 de la mañana.

Artículo 18.- Plus de Toxicidad y Peligrosidad.-

Se establece un Plus de Toxicidad o Peligrosidad para aquellos trabajadores que efectúen su trabajo en lugares considerados por la Autoridad Laboral como tóxicos o peligrosos y su cuantía será el establecido en el Anexo II por día/trabajador.

Artículo 19.- Complemento por Enfermedad o Accidente.-

La empresa abonará a sus trabajadores las indemnizaciones complementarias siguientes:

A.- Bajas por Accidente de Trabajo:

La Empresa complementará la prestación Reglamentaria desde el 1º día la prestación hasta completar el 100 % de la Base Reguladora que sirvió para el cálculo de dicha protección, detrayendo de la misma el componente de prorrata de pagas extraordinarias.

B.- Bajas por Enfermedad Común o Accidente no laboral:

El complemento en estos casos se aplicará durante dos procesos de Incapacidad Temporal al año, excluyendo del citado complemento los que se produzcan a partir del tercero inclusive, será del 75% desde el 1º al 20º, a partir del 21º del 100% y consistirá en el abono de la diferencia existente entre la prestación legal y la Base Reguladora, detrayendo de la misma el componente de prorrata de pagas extraordinarias.

C.- Bajas por maternidad:

Se percibirá las prestaciones en la Ley de Seguridad Social.

D.- Hospitalización:

En los supuestos de Hospitalización del trabajador por causas de Accidente de Trabajo o enfermedad común o accidente no laboral, percibirá un Complemento hasta el 100 %, durante el tiempo que dure dicho internamiento.

Artículo 20.- Dietas y Gastos de Viaje.-

A todo trabajador que, por necesidad de la Empresa, tenga que efectuar su trabajo fuera de la localidad, se le abonarán las cantidades que a continuación se relacionan, aparte de los gastos producidos por el desplazamiento.

	2020	2021	2022	2023
Si se efectúa una comida fuera de la localidad:	11,50	11,50	11,50	11,50
Si se efectúan dos comidas fuera de la localidad:	20,50	20,50	20,50	20,50
Si además se pernocta:	41,43	41,43	41,43	41,43

Artículo 21.- Pluses de Turno, Productividad y Domingo.-

El trabajo a turnos establecido en la Empresa y recogido en el Cuadro Horario, conllevará la prestación de servicios en todos los días del año incluidos domingos y festivos. Estos turnos serán rotativos entre todo el personal, siendo potestativa de la empresa la planificación del descanso semanal obligatorio establecido en un día y medio consecutivos, en función de las cargas de trabajo. Por este motivo se establece un Plus de Turno y Productividad para todo el personal de la plantilla, con las cuantías siguientes, que se abonará por cada día de trabajo excluyendo los festivos según se establece en el anexo II. El personal que realice su jornada en domingo, con independencia de los emolumentos normales, percibirá un Plus de Domingo según se establece en el anexo II. El personal que realice su jornada en cualquiera de las fiestas anuales, con independencia de los emolumentos normales percibirá un Plus de Fiestas según se establece en el anexo II. Estos turnos se establecerán con el personal que este activo el miércoles de cada semana.

Artículo 22.- Plus de Transporte.-

Se establece un Plus de Transporte por cada día trabajado, que se abonará a todo el personal de la plantilla, y tendrá el carácter de gasto suplido. Tendrá las cuantías Euros/día efectivamente trabajado, según se detalla en Anexo II

Artículo 23.- Complemento de puesto de Trabajo.-

En atención a las especiales circunstancias de dificultad en que se desarrolla el trabajo de los Encargados/as -Supervisores/as en determinados Puestos de Trabajo se crea para los mismo, que se abonará mensualmente a quienes los ocupen.

Igualmente atendiendo a criterios de distancias, uso de vehículo propio y otros gastos, se abonará al mismo colectivo de Encargados/as-Supervisores/as que perciba este Complemento de puesto de trabajo.

En Anexo II se recogen las cuantías de los dos conceptos citados, que como queda dicho, serán abonados mensualmente, sin que se devenguen en las gratificaciones extraordinarias, siendo su abono prorrateado en función de la asistencia, en los casos de ausencia al trabajo. Tanto el Complemento de Puesto de Trabajo como el Gasto Suplido, serán satisfechos únicamente a aquellos Encargados o Supervisores que ocupen alguno de los Puestos que se detallan el citado Anexo II. En ningún caso será obligatorio el abono de los mismos a aquellos Encargados/as o Supervisores/as que ocupen puestos de trabajo diferentes a los relacionados en el repetido Anexo II.

Artículo 24.- Supervisores/as.-

A todo el personal del colectivo de Encargados/as- Supervisores/as, recibirán un plus de asistencia domingo que se detalla en Anexo II que se devengará según asistencia, y no en los casos de ausencia al trabajo.

CAPITULO VI. JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 25.- Jornada Laboral y Descanso Semanal.-

La jornada laboral será la legalmente establecida en cada momento. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de un descanso de un día y medio semanal ininterrumpido. La Jornada laboral máxima convenio queda establecida en 40 horas semanales, con el siguiente horario:

De lunes a viernes	7.30 a 16.30 horas con una hora de comida
Sábados y domingos	8.00 a 12.00 horas
El periodo de descanso durante la jornada laboral será de treinta minutos.	

Con el fin de reducir la jornada laboral tomada en cómputo anual, se establece la reducción de 4 horas de trabajo en todos los turnos de trabajo de cualquiera de los días de las 'Fiestas Navideñas' cuya fecha exacta, será acordada anualmente entre la Empresa y la Representación Sindical en función de las necesidades del cliente.

24 de Diciembre	7.30 a 13.00 horas
31 de Diciembre	7.30 a 13.00 horas
La jornada laboral de los días lunes, martes y miércoles santos será de 7.30 a 14.30 horas	
El viernes de la feria de Rota la jornada laboral será de 7.30 a 14.00 horas	

Siempre y cuando las condiciones del contrato de Limpieza Hospitalaria que NEWIMAR S.A., tiene suscrito con el Gobierno de los EEUU para el Hospital de la Base Naval de Rota, las necesidades del cliente y las diversas circunstancias que puedan darse en el centro de trabajo (situaciones excepcionales) lo permitan se implantará la reducción de la jornada en los meses de Julio y Agosto de la forma en que se acuerde entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, siempre y cuando esta reducción de jornada (conocida como jornada intensiva), tanto en el número de hora a reducir como en la forma y tiempo en la que se implante, no suponga incremento alguno en el coste que hasta la fecha la empresa viniera soportando quedando así:

Julio y Agosto, jornada intensiva:	
de Lunes a viernes	de 7.30 a 14.30 horas

En razón a la particularidad de los servicios prestados por los especialistas quedan expresamente excluidos de lo dispuesto en relación a la jornada intensiva

Artículo 26.- Vacaciones.-

Todo trabajador afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones retribuidas. Durante este periodo de vacaciones se abonará el Salario Base, plus de asistencia, turnos y productividad, por sus valores normales como si el empleado estuviese trabajando. De los pluses tóxicos y de domingo se abonará la media de lo percibido en los noventa días anteriores al disfrute de las mismas. El Plus extrasalarial (Bolsa de Vacaciones) será el establecido en anexo II del presente Convenio. El cómputo de la media de los pluses tóxicos y plus de domingos, se tomará como referencia el semestre natural anterior. El permiso anual se tomará por la totalidad excepto en pacto individual voluntario del trabajador con la Empresa, debiéndose establecer en cada año las tablas de vacaciones pactadas entre la representación Sindical y la Empresa.

El permiso anual se tomará por la totalidad o en dos periodos de 15 días naturales cada uno mediante pacto individual voluntario del trabajador con la Empresa, debiéndose establecer en el primer mes del año el cuadro de vacaciones pactadas. No podrán coincidir más de dos trabajadores por mes de vacaciones y en el caso específico de los peones especialistas no podrán coincidir dos el mismo mes.

La distribución de los meses de vacaciones se establecerá de tal forma que las sustituciones de los mismos puedan realizarse de forma continuada, sin solución de continuidad entre dichos periodos.

Artículo 27.- Licencias Retribuidas.-

A) Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a los permisos retribuidos que se relacionan a continuación:

- 2 días para asuntos propios.
- 16 días naturales por matrimonio o uniones como pareja de hecho del trabajador.
- 4 días naturales por nacimiento de hijos/as.
- 3 días laborables por enfermedad grave o fallecimiento de hijos/as, padres, madres, hermanos/as o nietos/as
- 3 días laborables por enfermedad grave o fallecimiento de padres-madres políticos/as, hermanos /as políticos/as, hijos/as políticos/as o nietos/as políticos/as
- 5 días naturales por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho
- 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.
- 1 día natural en caso de matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres-madres, siempre que esa ceremonia tenga lugar coincidiendo con su jornada laboral.
- 1 día natural en caso de primera Comunión de hijos/as, o hermanos/as, siempre que esa ceremonia tenga lugar coincidiendo con su jornada laboral.

La retribución de estas licencias será de: Salario Base, antigüedad y plus de Asistencia. En el caso de los dos días de asuntos propios solo se podrá conceder en los días en los cuales no se haya concedido otro permiso del mismo concepto o esté en vigor una licencia por enfermedad grave.

Cuando por los motivos expresados, excepto los de Matrimonio, pareja de hecho y Primera Comunión, el trabajador necesite efectuar un desplazamiento de más de 200 kilómetros de ida y 200 kilómetros de vuelta, los plazos señalados se incrementarán en 2 días naturales.

En los supuestos de defunción de tíos/as por consanguinidad, se conceden 3 horas de licencia para asistir al acto del sepelio si tiene lugar en la localidad de residencia, un día si es en otra localidad de nuestra Comunidad Autónoma y dos días si es fuera de esta Comunidad.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deber público de inexcusable presencia y por asistencia a Consulta del médico de cabecera o especialista.

En caso de consulta del médico de cabecera o especialista en la localidad donde el trabajador resida habitualmente se tendrá derecho a salir una hora antes de la cita (justificada con el volante de cita) y una hora después de salir de la consulta (con justificante de salida).

En caso de consulta en lugar diferente a donde reside, dicha licencia será para la salida de una hora y media antes de la cita (con justificante de cita) y una hora y media después de la salida de la consulta (con justificante de salida) para la vuelta al trabajo.

Por el tiempo indispensable para disfrutar de los derechos de exámenes totales o parciales en Instituciones oficiales, (Centros de ESO, IES, Formación Profesional reglada, Universidad), en los supuestos que establece la legislación vigente.

Se entenderá por enfermedad grave a efectos de la aplicación de las licencias correspondientes:

Aquellas situaciones en la que se haga efectiva la hospitalización, exista o no, intervención quirúrgica, por un periodo superior a 24 horas. Se tendrá derecho a tantos días de licencia retribuida como días permanezca hospitalizado el familiar, con los límites que en este mismo artículo se establecen y comenzaran a computar desde el día en que se haya producido la hospitalización, independientemente de que sea día laborable o no, o se hubiera trabajado ese día. Se tendrá derecho a una licencia por enfermedad grave por el mismo familiar y causa, en un período de tres meses. Será requisito indispensable para tener derecho a la licencia retribuida por enfermedad grave, presentar justificante que se indique la causa por la cual se ha producido la hospitalización, no siendo suficiente el acreditar el ingreso u hospitalización, ni la unidad médica en la que se encuentra ingresado. Estas licencias deberán disfrutarse de forma continuada no pudiéndose fraccionar ni acumular para el futuro. La necesidad de hacer uso de estas licencias, debe ser justificada documentalmente y en el caso de las parejas de hechos con certificación del registro correspondiente.

Para la obtención de las citadas licencias (salvo las de causa impredecible como las relacionadas con nacimiento de hijos/as, enfermedades graves o fallecimientos) será necesaria su solicitud por escrito a la Empresa con la mayor antelación posible, y en todo caso, de al menos siete días para la licencia de asuntos propios, a fin de programar las actividades afectadas (indicando el tipo de licencia que solicita y los días así como justificando la misma conforme a lo indicado en el presente artículo).

La concesión de la licencia para asuntos propios no deberá coincidir con otras licencias retribuidas de cualquier otro trabajador en la misma semana. Las licencias asociadas a causa impredecible (nacimiento, enfermedades graves o fallecimientos) tendrán prevalencia sobre la de asuntos propios, incluso aunque estas hubieran sido autorizadas anteriormente al conocimiento de aquellas.

B) Protección a la maternidad y paternidad. Lactancia

1.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de su realización dentro de la jornada laboral. Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario,

2.- Las Prestaciones por nacimiento y cuidado del menor se regirán conforme a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

3.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses

En lo demás se regirá por la previsiones contenidas en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgente para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación.

Artículo 28.- Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Los trabajadores/as con al menos la antigüedad que sobre el particular establece la Ley tienen derecho a que se les reconozcan la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Durante el primer año de excedencia voluntaria del trabajador/a tendrá un orden preferencial de reingreso en el puesto de trabajo

CAPITULO VII. ASPECTOS SOCIALES

Artículo 29.- Premio de Jubilación.-

El trabajador que acceda a la Pensión de Jubilación por edad que esté establecida por Ley, percibirá un premio equivalente a 100 días de salario base más antigüedad. Este premio nace exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y no tiene en ningún caso el carácter de complemento de pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

Artículo 30.- Seguro Colectivo de Vida.-

La empresa suscribirá una Póliza a favor de todos los trabajadores que cubrirá las siguientes contingencias:

- Muerte o Invalidez total o absoluta por Accidente de trabajo, y muerte por causas naturales: por 10.000,00 Euros.

Artículo 31.- Seguridad e Higiene en el Trabajo.-

Será de aplicación en este apartado lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 31/1995 de 8 de Noviembre de 1.995, así como de los Reglamentos y normativas que se establezcan como desarrollo de la misma y las disposiciones de la Comunidad Europea que estén establecidas por los Países miembros.

Artículo 32.- Reconocimiento médico.

Una vez al año, se efectuará un reconocimiento médico completo, por cuenta de la empresa, cuyos análisis deberán ser específicos, efectuándose y adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulan.

Artículo 33.- Prendas de Trabajo.-

Todo trabajador tendrá derecho a recibir DOS UNIFORMES cada año a entregar en Marzo y Septiembre o de forma conjunta en una sola entrega de común acuerdo por ambas partes, y que constará de las siguientes prendas:

- 1 Jersey para los trabajadores en invierno.
- 1 Cazadora para los trabajadores en invierno
- 2 Camisolas y pantalón o bata
- 2 Pares de zapatos.

En caso de prescripción facultativa o dificultad en los pies, la empresa facilitará un calzado adecuado. Al ser un Centro hospitalario donde se exige al personal una uniformidad en el vestuario, se les proporcionará un calzado adecuado. En los trabajos tóxicos o peligrosos se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normativas y Reglamentos que se establezcan.

De común acuerdo por ambas partes, podrán modificarse las cantidades/calidades de las prendas a fin de adaptarse a las necesidades específicas de cada trabajador.

CAPITULO VIII. CUESTIONES SINDICALES**Artículo 34.- Cuestiones Sindicales.-**

I.- Se reconoce a la Representación Sindical como interlocutor válido para el tratamiento y substanciación de las relaciones laborales. Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los organismos respectivos del personal que establecen las disposiciones legales, adaptando el marco legal que las regula a las características de la Empresa.

II.- Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en todo lo concerniente a esta materia, así como en todo lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, antigua Ordenanza Laboral del Sector o en el Convenio Colectivo Provincial para el Sector de Limpiezas de Edificios y Locales Comerciales.

III.- Los Delegados de personal tendrán derecho a 20 horas acumulables trimestralmente, en lugar de las 15 recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

IV.- La empresa, a solicitud del Comité, vendrá obligada a descontar la cuota sindical de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito.

V.- La Empresa y la Representación Sindical establecen un Plan de Servicios Mínimos Obligatorios, que respetados y cubiertos en todo caso por el personal que ambas partes acuerden.

GARANTÍAS DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL, DERECHOS SINDICALES.

1.- Recibir información de la Empresa, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución del sector económico a que pertenece, sobre situación de la producción y evolución probable del empleo.

2.- Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales.

b) Reducciones de jornada, así como traslados totales o parciales de las instalaciones.

3.- Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del 'status jurídico' de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

4.- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utiliza en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

5.- Ser informado de todas las sanciones interpuestas por faltas consideradas muy graves.

6.- Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social, empleo, formulando, en su caso las acciones legales ante el empresario y los organismos y Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de Prevención de Riesgos Laborales aplicadas en la Empresa.

7.- Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en este artículo, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

DERECHOS DE LOS MISMOS.-

A.- HORAS SINDICALES.- A los Delegados de personal se les reconoce 20 horas mensuales retribuidas a cada uno de ellos, acumulables trimestralmente, para ejercer su función.

En la medida de lo posible, los Delegados de personal adquieren el compromiso de avisar con antelación de su ausencia al trabajo por motivos sindicales, con el fin de que la empresa pueda organizar el servicio adecuadamente. Estas ausencias se justificarán documentalmente con antelación y, si no fuera posible, con posterioridad. No estarán contempladas como horas Sindicales, las realizadas en negociación con la Empresa, cuando la Empresa cite a los Delegados, y cuando por motivo de su cargo sea requerida su presencia por cualquier Organismo Público.

B.- ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES.- Se acuerda que podrán acumularse en uno o varios representantes sindicales las horas que correspondan a los demás Delegados de personal y que pertenezcan a la misma Central Sindical.

C.- ASAMBLEA DE LA EMPRESA.- La empresa facilitará la celebración de Asambleas de sus trabajadores, cuando fuera solicitado con 48 horas de antelación. Para la celebración de dos Asambleas, la empresa concede tres horas anuales retribuidas para todo el personal. La mayor duración de las mismas o la realización de mayor número de Asambleas, deberá tener lugar fuera de la jornada normal de trabajo.

CAPITULO IX. FALTAS Y SANCIONES**Artículo 35.- Faltas**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 36.- Faltas leves.

Se considerarán leves las faltas siguientes:

1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a las empresas o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.

5.- Falta de aseo y limpieza personal.

6.- No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.- Las discusiones dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10.- La embriaguez ocasional.

Artículo 37.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves, las siguientes:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

2.- Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días.

3.- Entregarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral.

4.- La simulación de enfermedad o accidente.

5.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.

6.- Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

7.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8.- La imprudencia durante la jornada laboral. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10.- La embriaguez, fuera de la jornada laboral, vistiendo el uniforme de la empresa.

11.- Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.

12.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad, aunque la misma sea de la misma naturaleza) dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 38.- Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

1.- Más de diez faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier lugar.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4.- La condena por delito de robo, hurto o apropiación indebida cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Jueces y Tribunales de Justicia.

5.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6.- La embriaguez habitual.

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

8.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o sus familiares, así como a los compañeros subordinados.

9.- La blasfemia habitual.

10.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

13.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14.- Las derivadas de lo previsto en los apartados 6, 8 y 9 del Artículo anterior.

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

16.- El acoso sexual, las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

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

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

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

Artículo 39.- Sanciones.

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

- Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, 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; inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; despido.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral y en este Convenio Colectivo. De toda sanción salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quién deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constanding así en su expediente. Se informará a los representantes de los trabajadores y a las secciones sindicales, de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

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

CAPITULO X. DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 40.- Equiparación de Categoría.-

Los trabajadores que realicen trabajos con máquinas abrillantadoras o cristalizadoras, serán equiparados a peón especializado.

Artículo 41.- Ayuda Escolar.-

Se establece una Ayuda de Estudios establecida en Anexo II anual, por cada hijo que curse estudios de Enseñanza Obligatoria, previa matriculación en Centro Oficial Reconocido. Se hará efectiva en el mes de Octubre.

Artículo 42.- Ayuda a Disminuidos.-

Esta Ayuda se cifra en lo establecido en Anexo II mensual por cada hijo disminuido físico o psíquico y cuya incapacidad esté reconocida por la Seguridad Social.

Artículo 43.- Servicios Mínimos Obligatorios.-

Se acuerda el establecimiento de unos Servicios Mínimos Obligatorios, que se prestarán, en todo caso, por huelga, paro o por cualquier motivo que conlleve el paro del personal. Estos Servicios Mínimos Obligatorios, serán cubiertos por las personas idóneas y adecuadas a cada puesto que, de común acuerdo designen en cada caso la Empresa y el Comité. El número de personas y los lugares de prestación de los citados Servicios Mínimos son:

- 1 persona en Zona de Quirófano.
- 2 personas en resto del Centro.

Artículo 44.- Revisión Tabla Salarial y Conceptos Económicos.-

Las cuantías se incrementarán en los años de vigencia del Convenio con el porcentaje fijado para el IPC real del año previo, siempre que este IPC resultara superior al 1%. En caso contrario se aplicará un incremento del 1%.

Artículo 45.- Subrogación.-

La Empresa declara expresamente que para este Centro de Trabajo, acatan lo dispuesto en el Convenio Colectivo para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales Comerciales de la Provincia de Cádiz., en cuanto a subrogación de personal en los casos del futuro, a cualquier otra Empresa. Igualmente, el presente Convenio de conformidad con las disposiciones vigentes, sea de aplicación obligatoria para cualquier futura Empresa adjudicataria.

CLÁUSULA ADICIONAL.-

Para cualquier tema no contemplado en el presente Convenio serán de aplicación las determinadas al respecto en:

1. En el Convenio Colectivo para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales Comerciales de la Provincia de Cádiz.
2. En las antiguas Ordenanzas del Sector de Limpiezas.
3. En el Estatuto de los Trabajadores.
4. En cualquier normativa del Sector que sea publicada con posterioridad a la firma del presente Convenio.

ANEXO I

AÑO 2020		
CATEGORÍA	Salario base	Salario hora
Jefe/a de Administrativo/a 1ª	1077,09	10,16
Jefe/a de Administrativo/a 2ª	1041,55	9,87
Cajero/a	1041,55	9,87
Oficial Administrativo/a 1ª	970,55	9,25
Oficial Administrativo/a 2ª	934,98	9,00
Auxiliar Administrativo /a	899,44	8,69
PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS		
Encargado/a General	1183,66	10,22
Supervisor/a o encargado/a de Zona	1077,10	10,16
Supervisor/a o encargado/a de Sector	1006,02	9,57
Encargado/a de grupo o edificio	970,56	9,25
Responsable de equipo	934,98	9,00
PERSONAL SUBALTERNO		
Ordenanza	881,75	8,57
Almacenero/a	881,75	8,57
Listero/a	881,75	8,57
Vigilante	881,75	8,57

PERSONAL OBRERO

Especialista	30,23	8,84
Peón especializado /a	30,20	8,84
Limpiador/a	29,58	8,66
Conductor/a limpiador/a	33,24	9,59
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS		
Oficial de 1ª	31,13	9,08
Oficial de 2ª	29,95	8,77
Ayudante	29,38	8,64
Peón	28,79	8,50
Aprendiz de 16-17 años	SMI	SMI
Aprendiz de 17-18 años	SMI	SMI

ANEXO II

Supervisores/as o encargados/as	2020
Plus asistencia domingo	102,44
Complemento mes	140,51
Suplido mes	75,96
Todos los trabajadores	2020
Prima asistencia al trabajo	1,73
Plus de toxicidad y peligrosidad	0,60
Plus de turno y productividad	6,63
Plus de domingo	52,25
Plus de fiestas	104,34
Plus de transportes	0,87
Premio de asistencia trimestral	51,14
Ayuda escolar	45,38
Ayuda a disminuidos	34,04
Gratificación septiembre	363,08
Bolsa de vacaciones	94,22

Firmas.

Nº 29.587

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS,
HACIENDA Y RECAUDACION

SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA

ZONA DE VILLAMARTÍN. OFICINA DE PRADO DEL REY

ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO

EDICTO

D. Juan Ayala Castro, Jefe de la Unidad de Recaudación de la Zona de Villamartín, Oficina de Prado del Rey, del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.

HAGO SABER

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

CONCEPTO: IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES DE NATURALEZA URBANA (IBI-U) – 1º Semestre de 2021.

PLAZOS DE INGRESO: del 10 de mayo hasta el 19 de julio de 2021, ambos inclusive.

CONCEPTO: IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES DE NATURALEZA URBANA (IBI-U) -2º Semestre de 2021.

PLAZOS DE INGRESO: del 1 de septiembre hasta el 12 de noviembre de 2021, ambos inclusive.

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

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

- Mediante dístico/carta de pago.
- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dístico.
- A través de Internet, en la sede electrónica <https://sprygt.dipucadiz.es/>
- Mediante Plan de Pago Personalizado.
- A través de la App "DipuPay".

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán llamar al número de atención telefónica 856 940 253 de la Unidad de Recaudación de Villamartín o con carácter excepcional y con cita previa en la Unidad sita en C/ Extramuros nº 131, en días laborables y en horario de caja de 9:00 a 13:30

horas en horario de invierno, y de 9:00 a 13:00 horas en horario de verano.

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

Lo que hago público para general conocimiento. En Villamartín, a 21 de abril de 2021. El Jefe de Unidad. Firmado: Juan Ayala Castro. **Nº 29.951**

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE TARIFA ANUNCIO

APROBACION BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA PARA CUBRIR POR LIBRE DESIGNACION EL PUESTO DE TRABAJO DE JEFE/A DE LA POLICIA LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE TARIFA.

El Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Tarifa, mediante el Decreto número 2021/995, de 20 de abril, resuelve:

PRIMERO.- Aprobar las Bases que han de regir la convocatoria para cubrir por Libre designación el puesto de trabajo de Jefe/a de la Policía Local del Ayuntamiento de Tarifa, cuyo texto se adjunta en ANEXO.

SEGUNDO: Convocar la provisión del puesto de Jefe/a de la Policía Local del Ayuntamiento de Tarifa.

TERCERO: Publicar las bases integras en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y extracto en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y en el Boletín Oficial del Estado. Asimismo se publicarán en el Tablón de Anuncios de la sede electrónica y en la página web municipal.

Contra la Resolución de la Alcaldía que agota la vía administrativa, se podrá interponer según art. 112 y 116 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con carácter potestativo el RECURSO DE REPOSICION en el plazo de un mes ante el Sr. Alcalde, que será resuelto por el mismo órgano o autoridad que la dictó y notificado en el plazo de un mes o interponer directamente el RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Algeciras.

ANEXO

BASES PARA LA PROVISIÓN POR LIBRE DESIGNACIÓN DEL PUESTO DE JEFE/A DE POLICÍA LOCAL DEL CUERPO DE POLICÍA LOCAL DE TARIFA (CADIZ).

Primera.- Objeto de la Convocatoria.

La presente convocatoria tiene por objeto la provisión, por el sistema de libre designación, del puesto de Jefe/a de la Policía Local de este Ayuntamiento, de acuerdo con los principios de igualdad, objetividad, mérito y capacidad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales.

Se convoca para la provisión por el procedimiento de libre designación el puesto de trabajo incluido en la Plantilla de personal del Ayuntamiento de Tarifa cuyas características serán:

- Denominación del Puesto de Trabajo: Jefe/a del Cuerpo de Policía de Tarifa.
- Categoría del Puesto de Trabajo: Inspector/a.
- Nivel de complemento de destino: 26
- Tipo de puesto: Singularizado
- Adscripción: Funcionario/a. Administración del Estado, Autonómica o Local.
- Grupo: A2 (Titulación, Diplomatura, Licenciatura)
- Escala: Administración Especial.
- Funciones. Realizará aquellas funciones propias del puesto de Jefe/a del Cuerpo de la Policía Local según lo establecido en la legislación vigente.

Segunda. Normativa aplicable.

Esta convocatoria se regirá por las presentes bases y, en su defecto supletoriamente, será de aplicación la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales; el Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local; el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Tercera. Funciones.

La persona titular de la Jefatura de la Policía Local, bajo la dependencia directa de la Alcaldía o Concejalía delegada, en su caso, ostenta la máxima responsabilidad de la Policía Local y tiene el mando inmediato sobre todas las unidades y servicios en los que ésta se organice, ejerciendo, entre otras, las funciones que se determinan en el artículo 57 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, en cuanto a la organización, dirección, coordinación y supervisión de las distintas unidades del Cuerpo, adecuándolas a las especificidades de la plantilla, así como las establecidas en la normativa reguladora y en la Relación de Puestos de Trabajo.

Las principales funciones descritas en la monografía del puesto de trabajo son las siguientes:

1. Proceder a la planificación y organización de actividades del Departamento:
 - Elaborando cuadrantes de servicios (en coordinación con sindicatos y RR.HH.).
 - Elaborando los presupuestos anuales.
 - Controlando y efectuando el seguimiento presupuestario y de las facturas proveedores.
2. Llevar a cabo el mando en servicios:
 - Cursando órdenes
 - Redistribuyendo servicios en función de necesidades.
 - Autorizando cambios de turnos, asuntos propios, vacaciones, etc, distribuidas con

el Subinspector.

- Controlando bajas y asistencias de los agentes.

3. Realizar actuaciones encaminadas a la coordinación con otras administraciones y entidades:

- Manteniendo las relaciones con otros cuerpos de seguridad autonómicos y nacionales (Policía Nacional y Guardia Civil), CNI
- Participando en la Junta Local de Seguridad.
- Briefing por zonas y servicios.
- Coordinando las actuaciones de otros Departamentos y Áreas municipales.
- Atendiendo a estamentos externos.

4. Supervisar las actuaciones del subinspector y oficiales de policía, en relación con infracciones, sanciones, instrucción de expedientes administrativos, etc.

5. Dirigir y supervisar investigaciones, unidades y servicios de seguridad ciudadana y tráfico.

6. Proceder a la detección de necesidades materiales, técnicas y humanas del Departamento, así como solicitud de inversiones en este sentido.

7. Formular la memoria anual del Cuerpo de la Policía Municipal.

8. Elaborar las normas y circulares de régimen interno del Cuerpo con el visto bueno de la Alcaldía.

9. Llevar a cabo el control de armas y municiones, de transmisiones y de los vehículos policiales.

10. Proceder a la representación Institucional (Cofradías, Actos oficiales, etc.), compartida con el Subinspector.

11. Realizar campañas de seguridad vial en IES y C.P.

12. Proponer a la Alcaldía la iniciación de procedimientos disciplinarios a los miembros del Cuerpo, cuando las actuaciones de los mismos así los requieran. Proponer o, en su caso, informar a la Alcaldía sobre las distinciones a las que el personal del Cuerpo se haga acreedor.

13. Realizar aquellas otras funciones relacionadas con el desempeño de su puesto que le sean encomendadas por el superior jerárquico para contribuir al buen funcionamiento del Departamento al que pertenece y, en general, de la Corporación.

Cuarta.- Requisitos.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales, los aspirantes deberán ostentar la condición de funcionarios de la máxima categoría de la Plantilla del Cuerpo de Policía Local de Tarifa o bien, de otros Cuerpos de Policía Locales o de otros Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, con acreditada experiencia en funciones de mando y con igual o superior rango y categoría que la del funcionario que ocupa el puesto de superior categoría del Cuerpo de Policía de Tarifa. Estar en posesión de cualquiera de los títulos exigidos para el Grupo A2 en el artículo 76 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.

Quinta.- Convocatoria, presentación de solicitudes y documentación.

5.1. La convocatoria se realizará mediante resolución de la Alcaldía-Presidencia. Las bases y sus anexos se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz. El extracto de la convocatoria se publicará en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y en el Boletín Oficial del Estado. Asimismo, para garantizar la máxima difusión del procedimiento se publicarán las bases y la convocatoria en el Tablón de Edictos Municipal y en la página web municipal.

El plazo de presentación de solicitudes será de 15 días hábiles, contados a partir de día siguiente del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Las solicitudes se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento de Tarifa, o por cualquiera 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.

5.2. Las personas aspirantes presentarán solicitud, según el modelo normalizado incluido en el Anexo 1 que se acompaña a las presentes Bases.

En las solicitudes figurarán los datos personales acompañados de la siguiente documentación:

- 1º Currículum Vitae, fechado y firmado (máximo diez páginas sin encuadernar), en el que se harán constar los datos y méritos que se relacionen con el contenido del puesto solicitado, valorándose especialmente la experiencia en el Cuerpo de la Policía Local o Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, los años de servicio, cursos relacionados con el puesto.
- 2º Copia compulsada del documento nacional de identidad.
- 3º Certificación/es oficial/es actualizada/as por la persona titular de la Secretaría General de la Corporación Local o personal funcionario de la Administración Pública correspondiente en que haya prestado o preste sus servicios, de la situación administrativa y servicios prestados.
- 4º Certificación Oficial de la superación de proceso selectivo para el acceso a la plaza que ocupa actualmente.
- 5º Título debidamente compulsado de la titulación académica requerida

La justificación de méritos y otros datos que se hayan consignado en el Currículum Vitae podrán ser solicitados por este Ayuntamiento en cualquier momento, aportándose entonces documentos originales o fotocopias debidamente compulsadas, y en todo caso, se exigirán a la persona nombrada previamente a su toma de posesión.

Conforme prevé el artículo 28.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común,

Además de la documentación detallada la persona aspirante deberá aportar con la solicitud la siguiente documentación:

- 6º Proyecto de organización eficiente de la Jefatura de la Policía Local en un municipio de similares características a Tarifa, municipio declarado Turístico, con una población aproximada de 18.162, que en épocas vacacionales aumenta considerablemente, con una extensión de 419 kilómetros, numerosos núcleos de población, destacando dos Entidades Locales Autónomas, amplio litoral y una plantilla aproximada de 50 agentes, con 5 oficiales y 2 subinspectores, con las limitaciones de la normativa presupuestaria y del

Plan de Ajuste en vigor, aprobado por el Pleno de la Corporación en sesión extraordinaria y urgente, de 14 de septiembre de 2017 y publicado en el portal de la transparencia.

El proyecto deberá presentarse impreso por una sola cara (máximo de 20 páginas) en soporte digital, tipo de letra Perpetua, Títulos: tamaño 14 negrita, resto del texto: tamaño 12 normal).

Sexta.- Lista de personas admitidas y excluidas.

Terminado el plazo de presentación de solicitudes, la Alcaldía dictará resolución, declarando aprobada la lista provisional de personas admitidas y excluidas. En dicha resolución, que se publicará en el Tablón de Anuncios de la sede electrónica y en la página web municipal, se señalará un plazo de diez días hábiles para subsanación.

Transcurrido el plazo de subsanación, si se formularan subsanaciones, serán resueltas por la Alcaldía en el mismo acto administrativo que apruebe la lista definitiva, que se hará pública, asimismo, en la forma indicada para la lista provisional. De no presentarse reclamaciones, la lista provisional se entenderá elevada automáticamente a definitiva, haciéndose constar en la misma tal circunstancia.

Contra la resolución aprobatoria de la lista definitiva podrán las personas interesadas interponer recurso potestativo de reposición ante la Alcaldía, en los términos previstos en el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien, directamente recurso contencioso-administrativo, en los términos de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Los errores de hecho podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición de la persona interesada.

Séptima. Comisión de Valoración.

La Comisión de Valoración, órgano colegiado nombrado por la Alcaldía, estará compuesta, todos ellos con voz y voto salvo el secretario, por los siguientes miembros: Presidencia: El Alcalde-Presidente.

Vocalías:

- El Concejal Delegado de Seguridad Ciudadana
- La Concejala Delegada de Personal
- El Asesor Jurídico de Recursos Humanos

Secretaría: El Secretario General de este Ayuntamiento, con voz y sin voto.

La Comisión no podrá constituirse ni actuar válidamente sin la asistencia del Presidente, Secretario y dos vocales.

La Comisión de Valoración elevará a la Alcaldía su Propuesta, para que proceda a su nombramiento.

Octava. Selección de las personas aspirantes.

La libre designación como procedimiento para la provisión de puestos de trabajo consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos, por lo que no es necesaria la publicación de un baremo; no obstante, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Servicios prestados en el Cuerpo de Policía Local. Sólo serán valorados aquellos servicios que estén debidamente acreditados mediante certificación oficial.

2. La experiencia previa en funciones de dirección de cuerpos o unidades policiales.

3. La realización o impartición de cursos de formación y perfeccionamiento encaminados al mejor desempeño de las funciones policías siempre que estén relacionados con el puesto, y cualesquiera otras circunstancias de idoneidad.

Podrán valorarse actividades de naturaleza diferente a los cursos, tales como jornadas, mesas redondas, encuentros, debates u otras análogas. Los seminarios sólo se valorarán si se acredita que tienen la misma naturaleza y metodología que los cursos.

4. Condecoraciones y méritos extraordinarios debidamente acreditados.

5. Proyecto de organización eficiente de la Jefatura de la Policía Local en un municipio de similares características a Tarifa, municipio declarado Turístico, con una población aproximada de 18.162, que en épocas vacacionales aumenta considerablemente, con una extensión de 419 kilómetros, numerosos núcleos de población, destacando dos Entidades Locales Autonómicas, amplio litoral y una plantilla aproximada de 50 agentes, con 5 oficiales y 2 subinspectores.

El proyecto deberá presentarse impreso por una sola cara (máximo de 20 páginas) en soporte digital, tipo de letra Perpetua, Títulos: tamaño 14 negrita, resto del texto: tamaño 12 normal).

Si la Comisión de Valoración lo estima oportuno, se podrán realizar entrevistas curriculares a fin de profundizar en la adecuación de las personas aspirantes al puesto ofertado, así como la acreditación de los méritos. En la entrevista se podrá realizar la defensa oral del proyecto de organización eficiente.

La convocatoria de las entrevistas se notificará individualmente a aquellas personas candidatas que la Comisión de Valoración considere entre las de mayores méritos objetivos aportados.

Novena. Nombramiento y toma de posesión.

El órgano competente para proceder al nombramiento será el Alcalde-Presidente, y lo llevará a cabo de acuerdo con los principios de igualdad, objetividad, mérito y capacidad, en el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes. Dicho plazo podrá prorrogarse hasta un mes más.

El nombramiento recaerá en la persona candidata que, reuniendo los requisitos exigidos en las presentes bases y convocatoria, sea elegido discrecionalmente para ocupar el puesto requerido, pudiendo quedar desierta la convocatoria si ninguna persona aspirante es elegida.

La resolución de nombramiento indicará el plazo en que deberá efectuarse la toma de posesión del destino adjudicado, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.

El plazo para tomar posesión será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia o de un mes si comporta cambio de residencia o el reingreso al servicio activo.

La resolución del nombramiento se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia.

Si el nombramiento comporta el reingreso al servicio activo, el plazo de toma de posesión deberá computarse desde dicha publicación.

El aspirante nombrado podrá ser cesado y removido de sus funciones de forma motivada por el órgano que lo nombró.

Décima. Protección de datos personales

La participación en el presente proceso implica la prestación del consentimiento por parte de las personas aspirantes para que los datos de carácter personal por ellos facilitados se puedan incorporar para su tratamiento en un fichero automatizado, pudiendo ser comunicado a terceros con la única finalidad del desarrollo de este proceso de selección. El Ayuntamiento de Tarifa como responsable del fichero de datos personales, garantiza el pleno cumplimiento de la normativa de protección de datos de carácter personal y, en particular el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

Undécima. Recursos.

Contra la presente convocatoria, sus bases y cuantos actos administrativos se deriven de la misma podrá interponerse por los interesados, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el Alcalde, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su última publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, según cual sea posterior en el tiempo; o bien directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses, contados igualmente desde el día siguiente al de su última publicación; todo ello de conformidad con lo establecido en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción contencioso-Administrativa. Igualmente podrá interponer recurso extraordinario de revisión, cuando concurra alguna de las causas establecidas en el artículo 125 de la Ley 39/2015, ante el mismo órgano que dictó el acto, aun cuando éste sea firme en vía administrativa.

ANEXO 1. SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN PARA LA PROVISIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO DE JEFE/A DEL CUERPO DE LA POLICÍA LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE TARIFA.

DATOS PERSONALES

Primer Apellido:
 Segundo Apellido:
 Nombre:
 Fecha de nacimiento:
 D.N.I.:
 Correo electrónico:
 Tlf. Contacto:
 Domicilio:
 Municipio y Provincia:
 C.P.:

DATOS PROFESIONALES

Categoría Profesional:
 Títulos:
 Situación administrativa actual:
 Activo:
 Otras:
 Tipo de Administración:
 Estatal _____ Autonómica _____ Local: _____
 Ministerio:
 Consejería:
 Área: Centro: Unidad:
 Denominación del puesto de trabajo que ocupa:
 Nivel de CD:
 Municipio:
 Provincia:

Declaro bajo mi responsabilidad, que conozco expresamente y reúno los requisitos establecidos en la convocatoria para desempeñar el puesto que solicito y que los datos y circunstancias que hago constar en el presente anexo son ciertos.

Que otorga al Ayuntamiento de Tarifa su consentimiento al tratamiento de los datos de carácter personal que son necesarios para tomar parte en el presente procedimiento de provisión de puestos de trabajo, de conformidad con la normativa vigente en la materia.

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

- RELACIÓN DE DOCUMENTACIÓN BASE 5.2 (1-5)
 - PROYECTO DE ORGANIZACIÓN EFICIENTE DE LA JEFATURA DE LA POLICÍA LOCAL 5.2. (6)

En _____, a _____ de _____ de 2021

Firma.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Tarifa, a 21/04/21. El Alcalde, Fdo.: Francisco Ruiz Giraldez. El Secretario General, Fdo.: Antonio Aragón Román. **Nº 29.502**

AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO ANUNCIO

Mediante acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el 19 de marzo de 2021, se ha acordado admitir la iniciativa teniendo por establecido el sistema de compensación en el ARI SC 01 FÁBRICA SAN CARLOS, así como la aprobación inicial y el sometimiento a información pública del Proyecto de Reparcelación del ARI SC 01 FÁBRICA SAN CARLOS, quedando condicionada su aprobación definitiva a la previa subsanación de las deficiencias no sustanciales establecidas en el informe técnico emitido por el Servicio de Planeamiento y Gestión Urbanística en fecha 15 de marzo de 2021.

Lo que se comunica para general conocimiento, sometiéndose el expediente a información pública, en aplicación del art. 101.1.c.1º Ley 7/2002 de Ordenación Urbanística de Andalucía, por plazo de veinte días hábiles mediante la inserción de los oportunos anuncios en el BOP y tablón de edictos del Ayuntamiento.

San Fernando, a 05/04/21. El Jefe de Servicio de Licencias, Lorenzo Braojos Ruiz. Firmado. 06/04/21. La Secretaria General. María Dolores Larrán Oya. Firmado.
Nº 29.606

AYUNTAMIENTO DE VILLALUENGA DEL ROSARIO EDICTO

El Pleno del Ayuntamiento de Villaluenga del Rosario (Cádiz), en sesión celebrada el día 26 de diciembre de 2020, aprobó la ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA DE LOS INSTRUMENTOS DE INTERVENCIÓN MUNICIPAL EN MATERIA URBANÍSTICA Y DEL CARÁCTER RESPONSABLE DEL AYUNTAMIENTO DE VILLALUENGA DEL ROSARIO. Acuerdo que se expone al público por periodo de 30 días hábiles, a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el BOP, dentro de los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas, hallándose el mismo en las dependencias de la Secretaría General de este Ayuntamiento.

Finalizado el periodo de exposición al público sin que se hayan presentado reclamaciones, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo.

En Villaluenga del Rosario, a 22 de abril de 2021. EL ALCALDE. Fdo.: Alfonso C. Moscoso González.

Nº 29.777

AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO ANUNCIO

Mediante acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el 12 de marzo de 2021, se ha acordado aprobar inicialmente la ocupación directa de terrenos del ARI CS 02 "CASERÍA OESTE", para equipamientos y viales públicos.

La relación de terrenos y propietario afectado, así como los aprovechamientos urbanísticos correspondientes a éstos y el ámbito en el que deban hacerse efectivos, es la siguiente:

- Propietario: GESTIÓN DE PROYECTOS INMOBILIARIOS DEL SUR SL
- Terrenos afectados: 284,52 m², forma parte de la finca registral n.º 55.274, inscrita en el Registro de la Propiedad n.º 2 de San Fernando, al Tomo 1663, Libro 273, Folio 48, perteneciente al ARI CS 02 "CASERÍA OESTE".
- Referencia catastral: 1111703QA5411A0001OG.
- Aprovechamiento subjetivo a materializar en el SUO 01 HUERTA DE SAN JOAQUÍN: 131,00 U.A.

Lo que se comunica para general conocimiento, sometiéndose a información pública durante un mes, mediante la publicación de los oportunos anuncios en el BOP, diario de difusión provincial y tablón electrónico del Ayuntamiento. se comunica para general conocimiento,

San Fernando, a 21/4/21. LA SECRETARIA GENERAL, Maria Dolores Larran Noya. Firmado. El Jefe de Servicio de Planeamiento Urbanístico, Rafael De Cozar Pérez. Firmado.

Nº 29.797

AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA ANUNCIO APROBACIÓN INICIAL

El Pleno de esta Corporación, en sesión ordinaria celebrada el 15 de abril de 2021, aprobó inicialmente el expediente de modificación de las Ordenanzas Municipales de Parques y Jardines.

Dicho expediente estará de manifiesto al público en la Delegación de Agricultura del Ayuntamiento. Asimismo, su detalle podrá consultarse a través de la web del Portal de Transparencia en su apartado "Normativa en tramitación".

Dicha exposición pública será durante el plazo de 30 días naturales, durante el cual, los interesados podrán examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen convenientes, de acuerdo con lo establecido en los art. 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Transcurrido dicho plazo sin que se hayan presentado reclamaciones se considerará definitivamente aprobado, sin necesidad de nuevo acuerdo.

En Chipiona a 21/4/21. D. Luis Mario Aparceró Fernández de Retana. Firmado.

Nº 29.828

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

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario fecha 22 de febrero de 2021, modificado por Acuerdo plenario de fecha 11 de marzo de 2021, sobre el expediente de modificación de créditos n.º 3/TCR01/2021 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de transferencia de créditos entre aplicaciones de distinta área de gasto, que se hace público como sigue a continuación y resumido por capítulos:

ALTAS		
CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
IV	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	469.000,00

BAJAS		
CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
IV	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	469.000,00

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

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

En Arcos de la Frontera a 22 de abril de 2021. El Alcalde. Fdo.: Isidoro Gambín Jaén.

Nº 29.848

AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA ANUNCIO

Con fecha 20 de abril de 2021, 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: FP.2 o equivalente. Denominación del Puesto: TÉCNICO/A DE RECURSOS PAISAJÍSTICOS. Número de vacantes: una. (Disposición Transitoria)

Debe decir:

- Nivel de titulación: Técnico Superior de Formación Profesional en Gestión y Organización de los Recursos Naturales y Paisajísticos, o equivalente. Denominación del Puesto: TÉCNICO/A DE RECURSOS PAISAJÍSTICOS. Número de vacantes: una. (Disposición Transitoria)

Lo que se publica para general conocimiento. Chiclana de la Frontera, a 22/4/21. EL ALCALDE-PRESIDENTE, Jose María Román Guerrero. Firmado.

Nº 29.905

AYUNTAMIENTO DE SANLUCAR DE BARRAMEDA EDICTO

Aprobado por Decreto de la Delegación de Hacienda de esta Corporación el Padrón de la Tasa por recogida de Basuras correspondiente al segundo bimestre de 2021, meses de marzo-abril, se expone al público durante el plazo de QUINCE DIAS contados a partir del día siguiente al de la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, a efectos de su examen por parte de quienes tuvieren un interés legítimo, pudiendo interponerse por éstos el recurso previo de reposición previsto en el artículo 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en el plazo de UN MES, a contar desde el inmediato siguiente al del término del periodo de exposición pública del Padrón.

Transcurrido el periodo de reclamaciones se considerará firme el mencionado Padrón con las modificaciones que, en su caso, pudieran acordarse y no surtiendo efecto toda posterior reclamación que no se funde en errores aritméticos o de hecho.

Que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24 del Reglamento General de Recaudación se comunica el cobro en periodo voluntario del referido Padrón (R.D.939/2005, de 29 de Julio).

El plazo de ingreso en periodo voluntario de las deudas por el citado concepto abarcará desde el día 05 de mayo de 2021 al día 05 de julio de 2021, ambos inclusive.

Los contribuyentes podrán abonar los recibos en las formas previstas por la empresa adjudicataria del servicio de cobro de recibos Aqualia, haciendo uso de las modalidades de domiciliación bancaria, mediante transferencia bancaria (indicando n.º de cliente) en el Banco Santander, Bankia, Caixabank o Banco Sabadell, pago a través de oficina virtual (aqualiacontact.com) o a través de la APP Mobile, así como en las oficinas sitas en C/ Hermano Fermín n.º 39 en el horario de 9:00 a 13:00 horas, y en C/ Botavara n.º 9 en el horario de 9:30 a 12:00 horas.

Se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso anteriormente citado, las deudas no satisfechas por los contribuyentes serán exigidas por el procedimiento de apremio, devengándose el recargo de apremio así como los correspondientes intereses de demora y, en su caso las costas que se produzcan.

Lo que se hace público para general conocimiento. 26/4/21. EL DELEGADO DE ECONOMÍA Y HACIENDA, Fdo.: David Salazar González.

Nº 30.511

AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA E.L.A. LA BARCA DE LA FLORIDA ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA PRESUPUESTO GENERAL 2021

Transcurrido el plazo de exposición al público de la aprobación inicial del Presupuesto General para el ejercicio 2021, Bases de Ejecución y la Plantilla de Personal de esta E.L.A. La Barca de la Florida, adoptado por la Junta Vecinal en sesión ordinaria celebrada el día 2 de marzo de 2021 (punto 3º de su Orden del Día), y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 45 de fecha 10 de marzo de dos mil veintiuno (nº anuncio: 15.507), la Junta Vecinal de la Entidad Local Autónoma La Barca de la Florida en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 26 de abril de dos mil veintiuno (punto 3º de su Orden del Día) adoptó el acuerdo

de aprobar definitivamente el Presupuesto General de esta Entidad Local, Bases de Ejecución y la Plantilla de Personal para el ejercicio 2021, previa resolución de las alegaciones presentadas contra el acuerdo de aprobación inicial, de conformidad con los artículos 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, y 20.1 del Real Decreto 500/1990 de 20 de abril.

Y en cumplimiento de los artículos 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, el 20.3 del Real Decreto 500/1990, y el 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril, del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, se publica el mismo, resumido por capítulos, acompañado de la Plantilla de Personal:

RESUMEN

ESTADO DE INGRESOS		
CAPÍTULOS	DENOMINACIÓN	IMPORTE
1	IMPUESTOS DIRECTOS	0,00
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	0,00
3	TASAS Y OTROS INGRESOS	102.400,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.242.749,50
5	INGRESOS PATRIMONIALES	4.750,00
INGRESOS CORRIENTES		1.349.899,50
6	INVERSIONES REALES	0,00
7	TRASNFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
INGRESOS DE CAPITAL		0,00
TOTAL INGRESOS NO FINANCIEROS		1.349.899,50
8	ACTIVOS FIANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FIANCIEROS	0,00
TOTAL INGRESOS FINANCIEROS		0,00
TOTAL DE INGRESOS		1.349.899,50

RESUMEN

ESTADO DE GASTOS		
CAPÍTULOS	DENOMINACIÓN	IMPORTE
1	GASTOS DE PERSONAL	706.320,00
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	472.539,35
3	GASTOS FINANCIEROS	1.420,15
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	37.260,00
GASTOS CORRIENTES		1.217.539,50
6	INVERSIONES REALES	124.760,00
7	TRASNFERENCIAS DE CAPITAL	7.600,00
GASTOS DE CAPITAL		132.360,00
TOTAL GASTOS NO FINANCIEROS		1.349.899,50
8	ACTIVOS FIANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FIANCIEROS	0,00
TOTAL GASTOS FINANCIEROS		0,00
TOTAL DE GASTOS		1.349.899,50

PLANTILLA DE PERSONAL

PERSONAL FUNCIONARIO: 3			
CATEGORIA	GRUPO	Nº PLAZAS	ESTADO
Secretario/a-Interventor/ra	A1	1	VACANTE
Administrativo de Administración General	C1	1	OCUPADA
Subalterno	E	1	OCUPADA
PERSONAL LABORAL FIJO: 1			
CATEGORIA	GRUPO	Nº PLAZAS	ESTADO
Oficial de Jardinería	C2	1	VACANTE
PERSONAL LABORAL INDEFINIDO: 14			
CATEGORIA	GRUPO	Nº PLAZAS	ESTADO
Encargado de mantenimiento general	C1	1	VACANTE
Administrativo de deportes	C1	1	OCUPADA
Administrativo	C1	2	OCUPADA
Oficial de albañilería	C2	1	OCUPADA
Oficial de jardinería	C2	1	OCUPADA
Oficial de electricidad-fontanería	C2	1	OCUPADA
Auxiliar administrativo	C2	1	OCUPADA
Limpiadora	E	2	OCUPADA
Peón operario de albañilería	E	1	OCUPADA
Peón operario de mantenimiento	E	1	OCUPADA
Peón operario de jardinería	E	1	OCUPADA
Peón operario campo de deportes	E	1	OCUPADA

PERSONAL LABORAL TEMPORAL: 3			
CATEGORIA	GRUPO	Nº PLAZAS	ESTADO
Auxiliar biblioteca (t/p)	C2	1	VACANTE
Limpiadora instalaciones deportivas (t/p)	E	1	VACANTE
Conserje instalaciones deportivas (t/p)	E	1	VACANTE

Lo que se hace público para general conocimiento en La Barca de la Florida, a 27 de abril de 2021. EL PRESIDENTE DE LA E.L.A. LA BARCA DE LA FLORIDA, Fdo. Alejandro López Valenzuela. N° 31.046

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL N° 3
JEREZ DE LA FRONTERA

EDICTO

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 64/2021. Negociado: AP. N.I.G.: 1102044420190001581. De: D/Dª. ALVARO GARCIA PEREZ. Contra: D/ Dª. DERMASUR, S.L. y FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.

D/Dª JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL N°3 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 64/2021 a instancia de la parte actora D/Dª. ALVARO GARCIA PEREZ contra DERMASUR, S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado resolución del tenor literal siguiente:

AUTO

En JEREZ DE LA FRONTERA, a doce de abril de dos mil veintiuno.

HECHOS

PRIMERO.- En los autos de referencia, seguidos a instancia de D. ALVARO GARCÍA PEREZ contra DERMASUR, S.L., se dictó sentencia en fecha 1 de Octubre de 2.020, por la que se condenaba a la demandada al abono de las cantidades que se indican en la misma.

SEGUNDO.- Dicha resolución judicial es firme.

TERCERO.- Que se ha solicitado la ejecución de la sentencia firme, por la vía de apremio, toda vez que por la demandada no se ha dado cumplimiento al fallo de la misma.

RAZONAMIENTOS JURIDICOS

PRIMERO.- Que el ejercicio de la potestad jurisdiccional, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado en todo tipo de procesos, corresponde exclusivamente a los Juzgados y Tribunales determinados por las Leyes, según las normas de competencia y procedimiento que las mismas establezcan de conformidad con lo dispuesto en el artículo 117.3 de la Constitución Española y artículo 2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

SEGUNDO.- Que de conformidad con lo dispuesto en los art. 237 y 239 de la L.R.J.R., la ejecución de sentencias firmes se llevará a efecto por el Órgano Judicial que hubiere conocido del asunto en instancia, en la forma establecida en la Ley de Enjuiciamiento Civil para la ejecución de sentencias (art. 548 y ss.) con las especialidades previstas en la L.R.J.S.

TERCERO.- La ejecución de sentencias firmes se iniciará a instancia de parte e iniciada, ésta se tramitará de oficio, dictándose al efecto las resoluciones necesarias de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 237 L.R.J.S.

CUARTO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 551 de la Ley de Enjuiciamiento Civil solicitada la ejecución, siempre que concurren los requisitos procesales, el título ejecutivo no adolezca de ninguna irregularidad formal y los actos de ejecución que se solicitan sean conformes con la naturaleza y contenido del título, el Tribunal dictará auto contenido la orden general de ejecución y despachando la misma, en el que se expresarán los datos y circunstancias previstos en el punto 2 del citado precepto, correspondiendo al Secretario Judicial la concreción de los bienes del ejecutado a los que ha de extenderse el despacho de la ejecución, de acuerdo con lo previsto en el artículo 545.4 de la L.E.C.

QUINTO.- Salvo que motivadamente se disponga otra cosa, la cantidad por la que se despache ejecución en concepto provisional de intereses de demora y costas, no excederá para los primeros de los que se devengarán durante 1 año y para las costas del 10% de la cantidad objeto de apremio por principal (art. 251 L.R.J.S.)

SEXTO.- Contra el auto autorizando y despachando ejecución podrá interponerse, en el plazo de TRES DIAS, RECURSO DE REPOSICIÓN, 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 documentalmente justificado prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecidos con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisibles como causa de oposición a la ejecución, todo ello de conformidad con lo establecido en el art. 239.4 de la L.R.J.S.

PARTE DISPOSITIVA

S.Sª. Iltma. DIJO: Procédase a la ejecución de la sentencia dictada en estas actuaciones con fecha 1 de Octubre de 2.020, despachándose la misma a favor del actor, contra la empresa DERMASUR, S.L., por la cantidad de 1.366,37 € en concepto de principal, más la de 200,00 € calculados para intereses y costas, siguiéndose la vía de apremio sobre sus bienes derechos o acciones hasta hacer pago a los ejecutantes de las citadas cantidades.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrá interponerse, en el plazo de TRES DIAS, RECURSO DE

REPOSICIÓN, 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 documentalmente justificado prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecidos con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisibles como causa de oposición a la ejecución.

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma el Ilmo/a. Sr./Sra. D./Dña. MARIA EMMA ORTEGA HERRERO, MAGISTRADO-JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL Nº3 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

Y para que sirva de notificación al demandado DERMASUR, 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 JEREZ DE LA FRONTERA, a catorce de abril de dos mil veintiuno. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE. Firmado.

Nº 29.398

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO**

D/Dª JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº3 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 74/2021 a instancia de la parte actora D/Dª. EZEQUIEL VIÑAS NATERA contra VALLEALTO MULTISERVICIOS, S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la resolución del tenor literal siguiente:

AUTO

En JEREZ DE LA FRONTERA, a trece de abril de dos mil veintiuno.

HECHOS

PRIMERO.- En los autos de referencia, seguidos a instancia de D. EZEQUIEL VIÑAS NATERA contra VALLEALTO MULTISERVICIOS, S.L., se dictó sentencia en fecha 12 de enero de 2.021, por la que se condenaba a la demandada al abono de las cantidades que se indican en la misma.

SEGUNDO.- Dicha resolución judicial es firme.

TERCERO.- Que se ha solicitado la ejecución de la sentencia firme, por la vía de apremio, toda vez que por la demandada no se ha dado cumplimiento al fallo de la misma.

RAZONAMIENTOS JURIDICOS

PRIMERO.- Que el ejercicio de la potestad jurisdiccional, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado en todo tipo de procesos, corresponde exclusivamente a los Juzgados y Tribunales determinados por las Leyes, según las normas de competencia y procedimiento que las mismas establezcan de conformidad con lo dispuesto en el artículo 117.3 de la Constitución Española y artículo 2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

SEGUNDO.- Que de conformidad con lo dispuesto en los art. 237 y 239 de la L.R.J.R., la ejecución de sentencias firmes se llevará a efecto por el Órgano Judicial que hubiere conocido del asunto en instancia, en la forma establecida en la Ley de Enjuiciamiento Civil para la ejecución de sentencias (art. 548 y ss.) con las especialidades previstas en la L.R.J.S.

TERCERO.- La ejecución de sentencias firmes se iniciará a instancia de parte e iniciada, ésta se tramitará de oficio, dictándose al efecto las resoluciones necesarias de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 237 L.R.J.S.

CUARTO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 551 de la Ley de Enjuiciamiento Civil solicitada la ejecución, siempre que concurren los requisitos procesales, el título ejecutivo no adolezca de ninguna irregularidad formal y los actos de ejecución que se solicitan sean conformes con la naturaleza y contenido del título, el Tribunal dictará auto contenido la orden general de ejecución y despachando la misma, en el que se expresarán los datos y circunstancias previstos en el punto 2 del citado precepto, correspondiendo al Secretario Judicial la concreción de los bienes del ejecutado a los que ha de extenderse el despacho de la ejecución, de acuerdo con lo previsto en el artículo 545.4 de la L.E.C.

QUINTO.- Salvo que motivadamente se disponga otra cosa, la cantidad por la que se despache ejecución en concepto provisional de intereses de demora y costas, no excederá para los primeros de los que se devengarán durante 1 año y para las costas del 10% de la cantidad objeto de apremio por principal (art. 251 L.R.J.S..)

SEXTO.- Contra el auto autorizando y despachando ejecución podrá interponerse, en el plazo de TRES DIAS, RECURSO DE REPOSICIÓN, 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 documentalmente justificado prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecidos con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisibles como causa de oposición a la ejecución, todo ello de conformidad con lo establecido en el art. 239.4 de la L.R.J.S.

PARTE DISPOSITIVA

S.ª Ilma. DIJO: Procédase a la ejecución de la sentencia dictada en estas actuaciones con fecha 12 de Enero de 2.021, despachándose la misma a favor del actor, contra la empresa VALLEALTO MULTISERVICIOS, S.L., por la cantidad de 3.491,92

□ en concepto de principal, más la de 500,00 □ calculados para intereses y costas, siguiéndose la vía de apremio sobre sus bienes derechos o acciones hasta hacer pago a los ejecutantes de las citadas cantidades.

Consúltense y obténganse de la aplicación de la AEAT, la TGSS información sobre bienes y derechos, 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 REPOSICIÓN, 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 documentalmente justificado prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecidos con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisibles como causa de oposición a la ejecución.

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma el Ilmo/a. Sr./Sra. D./Dña. MARIA EMMA ORTEGA HERRERO, MAGISTRADO-JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL Nº3 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

Y para que sirva de notificación al demandado VALLEALTO MULTISERVICIOS, 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 JEREZ DE LA FRONTERA, a catorce de abril de dos mil veintiuno. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE. Firmado.

Nº 29.400

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA
SECRETARIA DE GOBIERNO
GRANADA**

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el día 23/03/2021, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

PARTIDO JUDICIAL DE CHICLANA DE LA FRONTERA.
D./Dª. MARIA DEL AMOR SÁNCHEZ MORENO Juez de Paz Substituto de BENALUP-CASAS VIEJAS (CADIZ).

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada a 29 de marzo de 2021. LA SECRETARIA DE GOBIERNO EN FUNCIONES. María Carlota Gómez Blanco. Firmado.

Nº 29.469

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA
SECRETARIA DE GOBIERNO
GRANADA**

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el día 23/03/2021, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

PARTIDO JUDICIAL DE CHICLANA DE LA FRONTERA.
D./Dª. ISABEL MARI RODRIGUEZ FERNANDEZ Juez de Paz Titular de BENALUP-CASAS VIEJAS (CADIZ).

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada a 29 de marzo de 2021. LA SECRETARIA DE GOBIERNO EN FUNCIONES. MARIA CARLOTA GÓMEZ BLANCO. Firmado.

Nº 29.472

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

Procedimiento Ordinario 37/2019 Negociado: 7. N.I.G.: 110204442019000069. De: D/Dª. ULISES CHAVES MARTINEZ, DAVID SERRANO GUTIERREZ, DAVID SANTANA SANTANA, SERGIO MAESTRE VARELA y MIGUEL ANGEL GARCIA MARTINEZ. Abogado: MIGUEL PEÑA MARTINEZ. Contra: D/Dª. ENGINEERING CONSTRUCTION SERVICES S.L.

D/Dª. ROSARIO MARISCAL RUIZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE JEREZ DE LA FRONTERA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 37/2019 se ha acordado citar a ENGINEERING CONSTRUCTION SERVICES S.L. como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezca en el próximo día VEINTE DE OCTUBRE DE 2021 A LAS 9:30 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Av. Álvaro Domecq, Edificio Alcazaba debiendo comparecer personalmente o

por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

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

Y para que sirva de citación a ENGINEERING CONSTRUCTION SERVICES 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 Jerez de la Frontera, a 14/4/21. 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 29.834

**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. 154/2020, sobre Despidos/ Ceses en general, a instancia de MANUEL SANCHEZ ZAMPAÑA contra UNIÓN GRAFICA GADITANA SL, en la que con fecha 15.04.21 se ha dictado Sentencia nº 97/21 que sustancialmente dice lo siguiente:

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

JEREZ DE LA FRONTERA

AUTOS NÚM. 154/20

SENTENCIA NÚM. 97/21

En Jerez de la Frontera, a quince de abril del dos mil veintiuno.

Dª MARIA SOLEDAD ORTEGA UGENA, MAGISTRADO JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL NUM. 2 de JEREZ DE LA FRONTERA, tras haber visto los presentes autos sobre RECLAMACION DE DESPIDO-CANTIDAD seguidos a instancia de DON MANUEL SÁNCHEZ ZAMPAÑA contra UNIÓN GRÁFICA GADITANA SL, emplazado el FONDO DE GARANTIA SALARIAL, EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

FALLO

Que estimando la demanda formulada por DON MANUEL SÁNCHEZ ZAMPAÑA contra UNIÓN GRÁFICA GADITANA SL, emplazado el FONDO DE GARANTIA SALARIAL, debo declarar y declaro la improcedencia del despido acordado por la demandada, condenando a ésta a que abone al actor una indemnización de 2.269,98 euros, así como los salarios dejados de percibir hasta el día que se dicta esta sentencia en cuantía de 25.148,71 euros, declarándose expresamente extinguida la relación laboral con fecha de esta sentencia. Debo condenar y condenó asimismo a la empresa abonar en concepto de salarios la cantidad de 7.891,98 euros más el 10% de interés de Mora. Todo ello 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 éste 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 0154 20, (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 € en concepto de depósito en la misma cuenta bancaria (haciendo constar también el número de procedimiento).

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

Y para que sirva de notificación en forma a UNION GRAFICAGADITANA 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.

16/4/21. 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 29.835

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

DÑA. ISABEL MARIA ALGAR RAYO, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 618/20 a instancia de D/Dª. ESTHER ARMINIO PEREZ contra PIJMA SOIL E.S. GALP se han dictado resolución de fecha 25/3/21, para la comparecencia en la Oficina Judicial EL DIA 18 DE MAYO DE 2022 A LAS 10:45 Y 11:00 HORAS para el acto de conciliación y Acto de Juicio, en este Juzgado sito en Avda. Álvaro Domecq. Edificio Alcazaba, respectivamente.

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

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

Y para que sirva de NOTIFICACION Y CITACION a los demandados PIJMA SOILE.S. GALP actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a fin de que sirva de notificación en forma a mismo conforme a lo previsto en la Instrucción 6/2012 de la Secretaria General de la Administración de Justicia, relativa a la publicación de edictos en diario y boletines oficiales y la protección de datos, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Jerez de la Frontera, a 20/4/21. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ISABEL MARIA ALGAR RAYO. Firmado.

Nº 29.838

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

DÑA ISABEL MARIA ALGAR RAYO, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 338/20 a instancia de D/Dª. LIDIA RODRIGUEZ RETES contra ASISTENCIA MEDICA GADITANA SL se han dictado resolución de fecha 22/3/21, para la comparecencia en la Oficina Judicial EL DIA 30 DE MAYO DE 2022 A LAS 10:15 Y 10:45 HORAS para el acto de conciliación y Acto de Juicio, en este Juzgado sito en Avda. Álvaro Domecq. Edificio Alcazaba, respectivamente.

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

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

Y para que sirva de NOTIFICACION Y CITACION a los demandados ASISTENCIA MEDICA GADITANA SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a fin de que sirva de notificación en forma a mismo conforme a lo previsto en la Instrucción 6/2012 de la Secretaria General de la Administración de Justicia, relativa a la publicación de edictos en diario y boletines oficiales y la protección de datos, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Jerez de la Frontera, a 20/4/21. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ALFONSO MENESES DOMÍNGUEZ. Firmado.

Nº 29.840

**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

INSERCIONES: (Previo pago)

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

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

PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros