

ADMINISTRACION DEL ESTADO

MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA DEMARCAACION DE CARRETERAS DEL ESTADO EN ANDALUCIA OCCIDENTAL

SEVILLA

ANUNCIO DE LA DEMARCACIÓN DE CARRETERAS DEL ESTADO EN ANDALUCÍA OCCIDENTAL PAGO DE TASACIONES MOTIVADOS POR EXPEDIENTES DE EXPROPIACIÓN FORZOSA

Recibidos los libramientos para los pagos acordados en las obras que se especifican, se avisa a los interesados que se relacionan a continuación a fin de que se personen en el lugar y fechas que se indican:

AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS. DIA 21 DE OCTUBRE DE 2021
41-CA-4200.A.DEPÓSITOS PREVIOS E INDEMNIZACIONES POR RÁPIDA
OCUPACIÓN DE LOS TERRENOS OCUPADOS POR LAS OBRAS. PROYECTO
DE CONSTRUCCIÓN "DUPLICACIÓN DE LA CARRETERA N-350. ACCESO
SUR AL PUERTO BAHÍA DE ALGECIRAS. CARRETERAS N-350, N-340 Y A-7.
Término municipal: ALGECIRAS. Provincia: CÁDIZ. Expediente nº: 2

FINCA	HORA	CIF/DNI
11-040.0006	8:30	E-11380656
11-040.0006-AR	8:55	31842343Q
11-040.0009 PR	9:20	31812590W
11-040.0014	10:15	MANUEL ALARCÓN VÁZQUEZ 31812268W MARÍA AMALIA, RAFAEL, MARIA DEL MAR, MANUEL, MARÍA DE LA PAZ, JAVIER, MYRIAM, CONCEPCIÓN Y MARÍA DE LA PALMA LÓPEZ LIZAUER.
11-040.0018	11:55	Mª PALMA, JOSÉ ANTONIO Y CRISTINA SOTO DOMINGUEZ (HEREDEROS DE JOSÉ SOTO BERNAL) JAVIER LUIS, ALICIA, FRANCISCO, JUAN CARLOS Y MARGARITA SOTO IZQUIERDO. (HEREDEROS DE JUAN SOTO BERNAL) FLORA Y ARMANDO Y ÁÑEZ SOTO (HEREDEROS DE FLORA SOTO BERNAL)
11-040.0019.1	10:15	31812268W MARÍA AMALIA, RAFAEL, MARIA DEL MAR, JOSÉ LUIS, MANUEL, MARÍA DE LA PAZ, JAVIER, MYRIAM, CONCEPCIÓN Y MARÍA DE LA PALMA LÓPEZ LIZAUER. SANTIAGO Y MARÍA ROSARIO SÁNCHEZ VENEGAS MARÍA LUZ Y ANA ISABEL IGLESIAS CENA ANA MARÍA, MIGUEL ÁNGEL Y ANA MARÍA IGLESIAS HERERO
11-040.0021	12:20	31865099W, 75878838K, 75878938E, 17179501L
11-040.0022	12:45	B11561487
11-040.0024	13:10	MANUEL CABRERA ABREU
11-040.0025	10:15	MARÍA AMALIA, RAFAEL, MARIA DEL MAR, MANUEL, MARÍA DE LA PAZ, JAVIER, MYRIAM, CONCEPCIÓN Y MARÍA DE LA PALMA LÓPEZ LIZAUER.
11-040.0035	11:30	JUAN LIZADO

Independientemente de la forma de pago que los propietarios elijan deberán presentar NOTA SIMPLE DEL REGISTRO DE LA PROPIEDAD de la finca afectada expedida con fecha próxima al pago (en caso de intereses de demora y sentencias no es necesario su aportación siempre que se le haya efectuado el pago del principal de dicha finca con anterioridad). En caso de no tener la finca registrada ésta deberá figurar en el catastro a nombre del propietario y deberá aportar CERTIFICADO DEL REGISTRO DE LA PROPIEDAD INDICANDO QUE LA FINCA NO ESTÁ REGISTRADA, así como cualquier documentación que demuestre la propiedad de la misma.

Los interesados podrán elegir entre solicitar el pago por transferencia bancaria o cobrar mediante cheque bancario:

1.- Si el pago se realiza en el lugar en que se les cita, será imprescindible la aportación del D.N.I. ó Pasaporte que le identifique. Si actúan por representación deberán aportar además: Poder Notarial, ya sea general o especial (y fotocopias para su compulsión).

Cuando se trate de PERSONAS JURÍDICAS, aportarán D.N.I. del compareciente y documentación acreditativa de la representación con la que actúa (y fotocopia de todo ello para su compulsión y unión al expediente).

2.- Si solicitan el pago a través de transferencia bancaria, dicha solicitud deberá ser recibida en esta Demarcación de Carreteras antes de la fecha indicada para el pago, siendo en este caso necesario aportar la siguiente documentación:

2.1.- Solicitud original de transferencia firmada por todos los propietarios o en su caso por el representante, Si actúan por representación deberán aportar además: Poder Notarial, ya sea general o especial (y fotocopias para su compulsión), siendo conveniente indicar en dicha solicitud un teléfono y/o correo electrónico de contacto. (Se adjunta modelo de solicitud).

Cuando se trate de PERSONAS JURÍDICAS, aportarán D.N.I. del compareciente y documentación acreditativa de la representación con la que actúa (y fotocopia de todo ello para su compulsión y unión al expediente).

2.2.- Fotocopia del D.N.I. o pasaporte, de todos los titulares de la finca afectada

2.3.- Certificado de la Entidad bancaria donde se encuentre la cuenta en la que se va a realizar dicha transferencia, indicando dicha Entidad que existe la cuenta a nombre de los titulares del citado expediente, debiendo constar el código IBAN.

En caso de ser arrendatario, deberá presentar contrato de arrendamiento.

Si la finca estuviera gravada por alguna carga, deberá ser acreditada su liberalización antes del pago.

En caso de fallecimiento de uno de los titulares deberá acreditarse la titularidad por herencia mediante la presentación de copia debidamente compulsada de testamento, declaración de herederos o aceptación de la herencia, así como copia de la presentación a efectos del impuesto de sucesiones.

De no solicitar el pago por transferencia éste se efectuará en el lugar indicado al principio mediante cheque bancario a nombre del titular de la expropiación que entre todos los propietarios así lo decidan y comuniquen en el acto del pago a los representantes de la Administración.

En caso de querer que se divida el importe entre los diversos titulares de la expropiación deberán solicitar el pago por transferencia, debiendo indicar en la solicitud el importe que a cada propietario le corresponde justificadamente, mediante nota simple o cualquier otra documentación acreditativa, así como presentar la documentación requerida para el caso de los pagos por transferencia anteriormente indicado.

De no comparecer al pago y no solicitar transferencia bancaria se procederá a consignar las cantidades indicadas al principio en la Caja General de Depósitos de la Delegación de Hacienda, estando a su disposición cuando aporte la documentación requerida.

Con posterioridad, tras la finalización del acto del pago, en virtud de las facultades que le confiere la Orden de la Presidencia del Gobierno de 7 de febrero de 1986 a este Demarcación de Carreteras del Estado en Andalucía Occidental, y en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 52.6 de la Ley de Expropiación Forzosa, se procederá al levantamiento del acta de ocupación, sin que sea admisible al poseedor entablar interdictos de retener o recobrar.

28/09/2021. La Habilitada Pagadora, Fdo.: Mª Dolores Rueda Román.
Nº 85.493

MINISTERIO DEL INTERIOR JEFATURA PROVINCIAL DE TRAFICO CADIZ

RESOLUCIÓN DE LA JEFE PROVINCIAL DE TRÁFICO DE CÁDIZ SOBRE
MEDIDAS ESPECIALES DE ORDENACIÓN DE LA CIRCULACIÓN
CON MOTIVO DE LA CELEBRACIÓN DE EVENTOS EN DISTINTAS
LOCALIDADES DE LA PROVINCIA.

Antecedentes de Hecho.-

La celebración los días 9 y 10 de octubre de 2021 de la prueba deportiva XXXVII Subida a Vejer, afectando en su desarrollo a vías interurbanas, implica la necesidad de establecer un dispositivo especial para que la circulación sea, en todo momento, lo más segura y fluida posible.

Fundamentos de Derecho.-

En virtud de lo establecido en los artículos 5 y 6 de la Ley 6/2015, de 30 de octubre, por la que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, corresponde a la Dirección General de Tráfico la ordenación, control y gestión de la circulación en las vías interurbanas.

El Real Decreto 1428/2003, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Circulación, establece que:

Artículo 37. Ordenación especial del tráfico por razones de seguridad o fluidez de la circulación.

1. Cuando razones de seguridad o fluidez de la circulación lo aconsejen, podrá ordenarse por la autoridad competente otro sentido de circulación, la prohibición total o parcial de acceso a partes de la vía, bien con carácter general, bien para determinados vehículos o usuarios, el cierre de determinadas vías, el seguimiento obligatorio de itinerarios concretos o la utilización de arcones o carriles en sentido opuesto al normalmente previsto.

2. Para evitar entorpecimiento a la circulación y garantizar su fluidez, se podrán imponer restricciones o limitaciones a determinados vehículos y para vías concretas, que serán obligatorias para los usuarios afectados.

3. El cierre a la circulación de una vía objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial sólo se realizará con carácter excepcional y deberá ser expresamente autorizado por el organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, por la autoridad autonómica o local responsable de la regulación del tráfico, salvo que esté motivada por deficiencias físicas de la infraestructura o por la realización de obras en ésta; en tal caso la autorización corresponderá al titular de la vía, y deberá contemplarse, siempre que sea posible, la habilitación de un itinerario alternativo y su señalización. El cierre y la apertura al tráfico habrá de ser ejecutado, en todo caso, por los agentes de la autoridad responsable de la vigilancia y disciplina del tráfico o del personal dependiente del organismo titular de la vía responsable de la explotación de ésta. Las autoridades competentes a que se ha hecho referencia para autorizar el cierre a la circulación de una carretera se comunicarán los cierres que hayan acordado.

4. El organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, la autoridad autonómica o local responsable de la regulación del tráfico, así como los organismos titulares de las vías, podrán imponer restricciones o limitaciones a la circulación por razones de seguridad vial o fluidez del tráfico, a petición del titular de la vía o de otras entidades, como las sociedades concesionarias de autopistas de peaje, y quedará obligado el peticionario a la señalización del correspondiente itinerario alternativo fijado por la autoridad de tráfico, en todo su recorrido. [...]

Artículo 38. Circulación en autopistas y autovías.

1. Se prohíbe circular por autopistas y autovías con vehículos de tracción animal,

bicicletas, ciclomotores y vehículos para personas de movilidad reducida.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los conductores de bicicletas mayores de 14 años podrán circular por los arcones de las autopistas, salvo que por razones justificadas de seguridad vial se prohíba mediante la señalización correspondiente. Dicha prohibición se complementará con un panel que informe del itinerario alternativo.

2. Todo conductor que, por razones de emergencia, se vea obligado a circular con su vehículo por una autopista o autovía a velocidad anormalmente reducida, regulada en el artículo 49.1, deberá abandonarla por la primera salida.

3. Los vehículos especiales o en régimen de transporte especial que excedan de las masas o dimensiones establecidas en el Reglamento General de Vehículos podrán circular, excepcionalmente, por autopistas y autovías cuando así se indique en la autorización complementaria de la que deben ir provistos, y los que no excedan de dichas masas o dimensiones, cuando, con arreglo a sus características, puedan desarrollar una velocidad superior a 60 km/h en llano y cumplan las condiciones que se señalan en el anexo III de este reglamento.

Artículo 39. Limitaciones a la circulación.

1. Con sujeción a lo dispuesto en los apartados siguientes, se podrán establecer limitaciones de circulación, temporales o permanentes, en las vías objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial, cuando así lo exijan las condiciones de seguridad o fluidez de la circulación.

2. En determinados itinerarios, o en partes o tramos de ellos comprendidos dentro de las vías públicas interurbanas, así como en tramos urbanos, incluso travesías, se podrán establecer restricciones temporales o permanentes a la circulación de camiones con masa máxima autorizada superior a 3.500 kilogramos, furgones, conjuntos de vehículos, vehículos articulados y vehículos especiales, así como a vehículos en general que no alcancen o no les esté permitido alcanzar la velocidad mínima que pudiera fijarse, cuando, por razón de festividades, vacaciones estacionales o desplazamientos masivos de vehículos, se prevean elevadas intensidades de tráfico, o cuando las condiciones en que ordinariamente se desarrolle aquél lo hagan necesario o conveniente.

Asimismo por razones de seguridad podrán establecerse restricciones temporales o permanentes a la circulación de vehículos en los que su propia peligrosidad o la de su carga aconsejen su alejamiento de núcleos urbanos, de zonas ambientalmente sensibles o de tramos singulares como puentes o túneles, o su tránsito fuera de horas de gran intensidad de circulación.

3. Corresponde establecer las aludidas restricciones al organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, a la autoridad de tráfico de la comunidad autónoma que tenga transferida la ejecución de la referida competencia [...]

Por todo cuanto antecede, Resuelvo:

Autorizar las siguientes medidas especiales de regulación del tráfico:

• 09/10/2021:	Cierre a la circulación de la carretera CA-5203 (pk 0+000 al 2+500) entre las 15:00 y las 20:30 horas.
• 10/10/2021:	Cierre a la circulación de la carretera CA-5203 (pk 0+000 al 2+500) entre las 09:00 y las 20:30 horas.

Cádiz, 5 de octubre de 2021. LA JEFE PROVINCIAL DE TRÁFICO. Ana B. Cobos Rodríguez. Firmado. N° 88.295

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE AGRICULTURA, GANADERIA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE CADIZ

ACUERDO DE INFORMACIÓN PÚBLICA

ACUERDO de la Delegación Territorial de Desarrollo Sostenible en Cádiz, por la que se abre el periodo de información pública sobre:

EXPEDIENTE DE DESLINDE PARCIAL DE LA COLADA DE ARCOS A UBRIQUE (EXP VP@415/2016)

De conformidad con lo previsto en los artículos 15 y 20.1 del Reglamento de Vías Pecuarias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, aprobado por Decreto 155/1998, de 21 de julio (B.O.J.A. N.º 87, de 4 de agosto) y en virtud de las competencias del artículo 19 del citado Reglamento, así como en el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 13.1 e) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, en relación con el expediente VP@1716/2018.

ACUERDO

Primero. La apertura del período de información pública a partir del día siguiente de la publicación de este acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia, en el seno del procedimiento administrativo relativo al Expediente: VP@415/2016, con la denominación: Proposición de deslinde parcial de la vía pecuaria COLADA DE ARCOS A UBRIQUE, TRAMO QUE DISCORRE DESDE LA PARCELA CATASTRAL 53026A01200044 HASTA EL ARROYO SALADO, en el término municipal de Prado del Rey (Cádiz), promovido por la Delegación Territorial de Desarrollo Sostenible en Cádiz.

Segundo. La publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz del presente Acuerdo, a fin de que durante el plazo de un mes desde el día posterior a su publicación, cualquier persona física o jurídica pueda acceder a la información, otorgándose además de dicho mes, un plazo de veinte días a partir de la finalización del mismo para formular cuantas alegaciones estimen oportunas, presentado los documentos y justificaciones que estimen pertinentes.

Tercero. Durante el periodo de información pública la documentación estará disponible para su consulta en la página web de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, a través de la url: <https://juntadeandalucia.es/organismos/agriculturaganaderiapescaydesarrollosostenible/servicios/participacion/todos-documentos.html>, así como en las oficinas de la Delegación Territorial en Cádiz, sita en Plaza Asdrúbal Edificio Junta de Andalucía 4ª planta, (CP 11008) de dicha

localidad, en horario de 9:00 a 14:00 horas, previa cita en el teléfono 956 008 700.

Cuarto. Las alegaciones, dirigidas a la persona titular del órgano que adopta este Acuerdo, deberán presentarse por escrito en cualquier registro de la Administración, bien en el Registro Electrónico General de la Junta de Andalucía, bien en cualquier registro de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, o bien en cualquier otro registro administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

20/07/21. EL DELEGADO TERRITORIAL, Fdo.: Daniel Sánchez Román. N° 83.992

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO:

COMPAÑIA GADITANA DE CONTENEDORES S.L.

Expediente: 11/01/0127/2021

Fecha: 22/09/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: SERVANDO ROLDAN MONTERO

Código 11101102012018.

Visto el texto del Acuerdo sobre modificación de la vigencia del presente convenio hasta el 31 de diciembre de 2026 entre la empresa COMPAÑIA GADITANA DE CONTENEDORES, S.L. (CONCASA), y la representación de los trabajadores, suscrito el texto (subsanado) por las partes el día 16-09-2021, presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 30-07-2021, y subsanado definitivamente con fecha 22-09-2021, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio; Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo sobre modificación de la vigencia del convenio en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo.

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

Cádiz, a 22 de septiembre de 2021. Delegado Territorial. ALBERTO GABRIEL CREMADRES SCHULZ. Firmado. ACTA DE ACUERDO PARA LA EXTENSIÓN Y MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑIA GADITANA DE CONTENEDORES, S.L. (CONCASA) Y LA REPRESENTACION LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA MISMA.

En Cádiz, siendo las 10 horas del día 16 de septiembre de 2021, se reúne la comisión negociadora los Convenio Colectivo de la Empresa Compañía Gaditana de Contenedores, S.L. (Concasa), estando representados por:

Empresa: Dña. Diana Domecq Delgado

Por los trabajadores: Jose Luis Rueda Macias (Delegado de Personal)

Y ambas partes, ACUERDAN

PRIMERO. Constituir la mesa negociadora del Convenio Colectivo de la mercantil Compañía Gaditana de Contenedores, S.L. (Concasa), estando representada empresa y trabajadores por las personas arriba indicadas.

SEGUNDO. Tras las oportunas deliberaciones, llega al acuerdo de PRORROGA del actual convenio hasta el 31 de diciembre de 2026, modificando el artículo cuatro según se recoge:

Artículo 4.- Ámbito temporal y revisiones salariales.

Se modifica el párrafo primero, quedando redactado como sigue:

Se modifica la vigencia del presente convenio, prorrogándose hasta el 31 de diciembre de 2026.

El resto del artículo queda con la misma redacción.

Las partes firmantes del presente acuerdo acuerdan delegar en D. Servando Roldan Montero para realizar las gestiones oportunas para la presentación de las presentes modificaciones ante la autoridad laboral para su homologación y publicación, según lo previsto en el vigente Estatuto de los trabajadores.

Por la empresa: Fdo.: Dña. Diana Domecq. Fdo: Servando Roldan Montero. Por la representación de los trabajadores. D. Jose Luis Rueda Macias. N° 85.769

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO:

COMUNIDADES DE REGANTES COSTA NOROESTE, COLONIA

AGRICOLA MONTE ALGAIDA Y GUADALCACIN

Expediente: 11/01/0102/2021

Fecha: 23/09/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MANUEL TOMAS DIAZ CARRASCO

Código 11003063011999.

Visto el texto del Convenio Colectivo en COMUNIDADES DE REGANTES COSTA NOROESTE, COLONIA AGRICOLA MONTE ALGAIDA Y GUADALCACIN 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 9-07-2021, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 15-06-2021, 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 COMUNIDADES DE REGANTES COSTA NOROESTE, COLONIA AGRICOLA MONTEALGAIDA Y GUADALCACIN, 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 23 de septiembre de 2021. Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ. Firmado.

ACTA DE RECTIFICACION DEL REGCON DE LA JUNTA ANDALUCIA DE CADIZ
MESA DE NEGOCIACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA
COMUNIDADES DE REGANTES DE CADIZ REGA CADIZ

En los locales de la comunidad de Regantes de Guadalcazín sita en Parque Tecnológico n.º 12 Avda. del Desarrollo 11591 Jerez de la Frontera, el día 11 de Septiembre de 2021 siendo las 9:00 horas se reúnen en dicho lugar los relacionados más abajo con el objeto de rectificar la petición de la Delegación de empleo para la subsanación de artículos del convenio y que se relacionan a continuación, después de los participantes:

Asociación de Regantes Gaditanos REGA - CADIZ

Dña.- Manuela Ruiz Henestrosa Laínez

D. Juan Carlos Pozo Macho

D. Antonio Lara Ibáñez

D. José Jiménez Robles

D. Alfonso Díaz Medina

SINDICATOS

UGT FICA Cádiz

D. Juan Antonio Blanco Henestrosa

D. Fernando Garrido Hidalgo Asesores:

Manuel Diaz Carrasco

Antonio Luque Zugasti

CCOO F.I.

D. Manuel Molineras Álvarez

Asesores

D. Juan Linares López

D. Manuel Romero Rodríguez

A continuación, se relacionan los artículos corregidos para su publicación:
ART. 10.- LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

j) En los casos no regulados en este convenio, siempre que no contravenga el R D Ley 6/2019 de uno de marzo en lo referido a licencias y permisos) se estará a lo regulado en el mismo.

Los contratos de Formación se podrán celebrar con trabajadores/as en edades comprendidas según la legislación vigente, que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje.

Igualmente se aplicará este artículo a las personas con discapacidad. No obstante, no se aplicará el límite máximo de edad, cuando se realice a un/a trabajador/a con discapacidad.

Artículo 49º IGUALDAD. -

De oportunidades: Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.

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

Artículo 50º: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO. -

La Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el estatuto de los trabajadores y la ley de prevención de riesgos laborales establece en su artículo 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que evite el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

En prueba de conformidad se firma la presente en la fecha y día arriba reflejada.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS COMUNIDADES DE REGANTES COSTA NOROESTE, MONTE ALGAIDA Y GUADALCACIN PROVINCIA DE CADIZ
2020- 2021- 2022-2023

INDICE

CAPITULO I

CLAUSULAS GENERALES

Artículo 1º. AMBITO TERRITORIAL

Artículo 2º. AMBITO FUNCIONAL

Artículo 3º. AMBITO TEMPORAL

Artículo 4º. COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL PRESENTE CONVENIO

1º. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA

2º. COMPETENCIA DE LA COMISIÓN MIXTA

3º. PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN MIXTA

4º. CONVOCATORIA DE LA COMISIÓN PARITARIA

Artículo 5º. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Artículo 6º. PERIODO DE PRUEBA

CAPITULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 7º. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 8º. DESCANSO Y FESTIVOS

Artículo 9º. VACACIONES

Artículo 10º. LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo 11º. MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Artículo 12º. HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 13º. TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORÍA

Artículo 14º. TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA

Artículo 15º. MOVILIDAD FUNCIONAL

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 16º. RETRIBUCIONES SALARIALES

Artículo 17º. SALARIO

Artículo 18º. PLUS PERSONAL CONSOLIDADO

Artículo 19º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Artículo 20º. ANTIGÜEDAD

Artículo 21º. PLUS DE DISPONIBILIDAD

Artículo 22º. TURNICIDAD

Artículo 23º. PLUS DE TRANSPORTE

Artículo 24º. GUARDIA

Artículo 25º. PLUS DE NOCTURNIDAD

CAPITULO IV

REGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 26º. ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO

Artículo 27º. POLIZA DE SEGURO

Artículo 28º. ROPA DE TRABAJO

CAPITULO V

CONTRATACION

Artículo 29º. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Artículo 30º. CONTRATO DE SUSTITUCIÓN O INTERINIDAD

Artículo 31º. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Artículo 32. CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Artículo 33º. CONTRATO DE FORMACIÓN

Artículo 34º. CONTRATO FIJO DISCONTINUO

CAPITULO VI

EXCEDENCIAS

Artículo 35º. EXCEDENCIA. CONDICIONES GENERALES

a) VOLUNTARIA.

b) FORZOSA.

Artículo 36º. EXCEDENCIA PARA PROYECTOS DE COOPERACIÓN CON ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES

Artículo 37º. RESPONSABILIDADES FAMILIARES

CAPITULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 38º. COMPETENCIA DE LOS DELEGADOS/AS Y COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 39º. GARANTIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADOS/AS DE PERSONAL

Artículo 40º. ASAMBLEA

Artículo 41º. SECCION SINDICAL

CAPITULO VIII

SALUD LABORAL

Artículo 42º. COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD

Artículo 43º. DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Artículo 44º. RECONOCIMIENTO MÉDICO

Artículo 45º. TRABAJOS EN PANTALLA

CAPITULO IX

CLASIFICACION Y DEFINICION PROFESIONAL

Artículo 46º. CLASIFICACION

Artículo 47º. CATEGORIAS

CAPITULO X

IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 48º.- IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 49º. IGUALDAD

Artículo 50º: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

Artículo 51º LENGUAJE NO SEXISTA

Artículo 52º RÉGIMEN DISCIPLINARIO POR DISCRIMINACION POR SEXO

CAPITULO XI

REGIMEN DISCIPLINARIO GENERAL

Artículo 53º FALTAS LEVES

Artículo 54º FALTAS GRAVES

Artículo 55º FALTAS MUY GRAVES

Artículo 56º SANCIONES

CLAUSULAS ADICIONALES

1ª. FOMENTO DEL EMPLEO Y DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

2ª. SISTEMAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA

3ª. PREMIO A LA JUBILACIÓN

TABLAS SALARIALES AÑO 2020(08+0.5= 1.3)

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2021 (0.5)

CONVENIO COLECTIVO DE LAS COMUNIDADES DE REGANTES

2020- 2021- 2022-2023

CAPITULO I

CLAUSULAS GENERALES

Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL. -

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los Centros y lugares de Trabajo comprendidos en el ámbito funcional del presente Convenio.

Artículo 2º.- AMBITO FUNCIONAL. -

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de las Comunidades de Regantes y el personal sujeto a las mismas por cualquier modelo de contratación o categoría profesional de las Comunidades de Regantes Costa Noroeste de Cádiz, Guadalquivir y Comunidad de Regantes Colonia Agrícola Monte Algaida.

No obstante, la incorporación al presente Convenio de nuevas Comunidades de Regantes, podrán solicitarse a la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio. Dicha Comisión no podrá aprobar la incorporación, a no ser que la solicitud venga acompañada de un acta de acuerdo de los trabajadores y trabajadoras y la Dirección de la comunidad de Regantes solicitante.

Artículo 3º.- AMBITO TEMPORAL. -

Este Convenio tendrá una duración de cuatro años, comenzando el día 1 de enero de 2.020 y terminando el 31 de diciembre de 2.023, prorrogándose tácitamente de año en año si no mediara denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de la de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de que no mediara denuncia, por cualquiera de las partes, los conceptos económicos y salariales establecidos en el presente convenio se incrementarán en lo que haya subido el IPC en los 12 meses anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. En cualquier caso, si el IPC fuese negativo se garantizará el 0,5% de incremento.

En el supuesto de que mediara denuncia, las partes negociadoras se comprometen a constituir la mesa negociadora un mes antes a la terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

El presente Convenio se aplicará en todo su contenido mientras tanto no sea sustituido por un nuevo convenio negociado por la representación de las Comunidades de Regantes y los representantes de los trabajadores y trabajadoras representativos del sector.

Artículo 4º.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL PRESENTE CONVENIO. -

1º.- COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA.

Se constituye una comisión mixta paritaria para la interpretación, aplicación y seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio, así como de aquellos que se deriven de la Legislación Laboral vigente.

Dicha Comisión estará compuesta por tres miembros de cada parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio, independientemente de los Asesores que cada parte designe, cuando así lo estimen conveniente.

2º.- COMPETENCIA DE LA COMISIÓN MIXTA.

La Comisión asumirá y resolverá cuantos conflictos se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este convenio, así como los que se deriven de la legislación vigente.

Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo, como las Empresas, cuando tengan problemas de aplicación o interpretación de lo establecido en este Convenio, deberán dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio.

La Comisión Mixta de interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes en relación con la problemática laboral de las Empresas.

La resolución de la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

3º.- PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN MIXTA.

Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, las Empresas y los trabajadores y trabajadoras cuando tengan conflictos laborales se dirigirán a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de cada parte de los miembros de la Comisión.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días después de celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la comisión Mixta Paritaria en el plazo de 10 días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte y cuanta información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

4º.- CONVOCATORIA DE LA COMISIÓN PARITARIA.

La convocatoria de la reunión de la comisión Paritaria del convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

4ª.- DOMICILIO DE LA COMISIÓN PARITARIA.

El domicilio social de la comisión mixta Paritaria se establece, para la representación empresarial en el domicilio social de cada una de las comunidades de regantes firmantes; la de los trabajadores se establece en Jerez de la Frontera, Pza. de Arenal nº20 - 4ª y 2ª planta. UGT FICA Cádiz y CCOO INDUSTRIA respectivamente.

Artículo 5º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. -

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactada en este Convenio, estimadas en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes de cualquier trabajador o trabajadora, que impliquen condiciones más beneficiosas para el personal subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

Artículo 6º.- PERIODO DE PRUEBA. -

El ingreso de los trabajadores y trabajadoras en las empresas se considerará siempre hecho a título de prueba, cuyo período será el establecido en el presente artículo para cada categoría. Durante el período de prueba, por parte del empresario y del trabajador, podrá extinguirse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

El período de prueba se computará a todos los efectos.

En ningún caso este período de prueba podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

A) Personal Técnico, cuatro meses.

B) Encargados, dos meses.

C) Resto del personal, un mes.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador o trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, y en general, cualquier suspensión del contrato que afecte al trabajador o la trabajadora durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

CAPITULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 7º.- JORNADA DE TRABAJO. -

1) La jornada anual se establece en 1.675 horas de trabajo efectivo durante todo el plazo de vigencia del presente convenio colectivo.

2) En el período de riego intensivo comprendido entre el 1 de Abril y el 30 de Septiembre de cada año, la jornada de trabajo podrá ser ampliada hasta 9 horas diarias como máximo.

3) Se entiende por jornada normal de trabajo una media semanal de 37.00 horas.

Las horas que los trabajadores y trabajadoras fijo/as realicen por encima de esta jornada, en el periodo de riego intensivo y siempre que no supere las 9 horas diarias, serán compensadas desde el 1 de Octubre y el 31 de Diciembre de cada año. Los/as trabajadores/as podrán decidir si las mismas las descansa o son remuneradas por parte de la Comunidad de Regantes, con el tope que marca la ley.

Cuando los trabajadores o trabajadoras, con contrato de trabajo temporal o fijo-discontinuo se excedan en la prestación de sus servicios sobre esta jornada en el periodo intensivo de riego y siempre que no supere las 9 horas diarias, del 1 de Abril al 30 de Septiembre de cada año, se abonarán como hora ordinaria.

Todas aquellas horas que superen las 9 horas diarias se abonarán como horas extras.

4) Los trabajadores/as tendrán un día y medio de descanso a la semana, como mínimo.

5) Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediará como mínimo 12 horas.

6) En cada Comunidad de Regantes se establecerá un calendario laboral entre el personal y la dirección de la Comunidad de Regantes.

Si no fuera posible pactar el calendario laboral, el mismo será fijado por la dirección de la Comunidad de Regantes, respetando en todo caso la normativa vigente.

Artículo 8º.- DESCANSO Y FESTIVOS. -

Los descansos tendrán carácter obligatorio para todo el personal de la comunidad de regantes.

En el supuesto que por necesidad del servicio el/a trabajador/a tuviera que trabajar su día festivo, éste descansará dicho día en el transcurso de los 10 días siguientes, incrementándose el festivo trabajado con el 50% del salario base correspondiente a cada trabajador.

El 50% a que se refiere el párrafo anterior no será de aplicación cuando se presten servicios en domingos como consecuencia del régimen de turnos.

Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre serán consideradas como festivos, si estos días caen en domingos el festivo se descansará el día anterior.

Artículo 9º.- VACACIONES. -

Todos los trabajadores/as acogidos al presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a 30 días naturales o 22 días laborables de vacaciones anuales, aquellos trabajadores/as que no realicen el año completo de trabajo, disfrutarán del período de vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

El inicio del disfrute de las vacaciones se hará siempre a continuación del descanso semanal correspondiente.

En el primer trimestre de cada año, la Dirección de la Comunidad y los representantes de los trabajadores confeccionarán un calendario de vacaciones con el fin de que los trabajadores sepan con antelación el disfrute de las mismas.

En el período intensivo de riego se podrá disfrutar de vacaciones siempre que, a juicio de la dirección de la Comunidad de Regantes, el servicio lo permita.

Artículo 10º.- LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS. -

El trabajador/a, avisando con la posible antelación y acreditando la necesidad de la licencia, podrá disfrutar de la misma ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) En caso de fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hermanos o hijos, abuelos y nietos: cuatro días naturales.

b) En los casos de fallecimiento de tíos y tíos políticos, y sobrinos: un día natural.

c) En los casos de nacimiento de hijo/a: tres días laborables.

d) En los casos de boda o bautizos de un hijo: un día natural.

e) Dos días laborables en los casos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables. En todo caso siempre tal circunstancia se acreditará debidamente con certificado.

f) En caso de matrimonio, los trabajadores tendrán derecho a 17 días naturales.

g) Los trabajadores/as, hijo/as o temporeros/as, que realicen estudios para obtener un título profesional tendrán derecho a licencia por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes en el correspondiente centro docente, previa justificación de hallarse matriculados, perdiendo tal derecho los que fueren suspendidos en la mitad de las asignaturas en que se hallen matriculados, dejen de presentarse a examen en igual proporción o no apruebe una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

h) Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El/a trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas en los siguientes términos:

A la finalización del permiso correspondiente después del parto, se calculará los días laborables que resten hasta que cumpla el menor los nueve meses, a razón de una hora diaria, determinándose el número de días de permiso, según la jornada laboral diaria del trabajador/a. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

El trabajador/a tendrá derecho a ausentarse por el tiempo indispensable, del puesto de trabajo, previo aviso y posterior justificación con obligación de recuperar el tiempo empleado, en caso de cuidados de menores o mayores dependientes cuando no sea de aplicación otro permiso contemplado en el presente convenio colectivo o en la legislación vigente.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

i) Los trabajadores acogidos al presente convenio colectivo tendrán derecho a dos días de asuntos propios en proporción al tiempo efectivamente trabajado en el año natural, siempre que lo soliciten con tres días de antelación.

j) En los casos no regulados en este convenio se estará a lo que determinen las leyes vigentes.

Estas licencias, salvo aquellas a que se refieren las letras f), g) y h), se aumentarán hasta dos días más cuando por ocurrir el hecho determinante de la misma fuera de la localidad donde el trabajador resida, tenga éste la necesidad de desplazarse, debiendo justificar previamente tal circunstancia. Los días se entenderán a partir del en que tenga lugar los sucesos a que se refieren las licencias, quedando obligada la empresa a dejar libre de su trabajo al trabajador afectado el día del acontecimiento desde que tuviere conocimiento del mismo, abonándole completo el jornal correspondiente a dicho día.

Artículo 11º.- MATERNIDAD y PATERNIDAD. -

Los trabajadores tendrán derecho a la reserva al puesto de trabajo por las siguientes causas:

A) En el supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo. El periodo de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que resta del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio de la suspensión del contrato por paternidad.

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

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

B) En los supuestos de adopción o acogimiento, de conformidad con artículo 45 1 d), del Estatuto de los Trabajadores, de menores de seis años, o de mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar; debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión. En los supuestos de adopción internacional, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

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

Tanto en los supuestos de parto como de adopción/acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente párrafo y en la suspensión por paternidad.

C) Paternidad. En el supuesto de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante el período establecido por Ley, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por nacimiento de hijo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; cuando la suspensión por maternidad sea disfrutada en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la paternidad solo podrá ser ejercido por el otro.

El período de ejercer el derecho será desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o hasta que finalice la suspensión por maternidad o inmediatamente después de dicha suspensión. Se podrá disfrutar en jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo aviso al empresario.

El trabajador deberá comunicar con quince días de antelación el disfrute de dicho permiso. Cuando el periodo de suspensión coincida con el periodo de vacaciones fijadas en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

Artículo 12º.- HORAS EXTRAORDINARIAS. -

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima establecida en este convenio.

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de las horas extraordinarias y se tendrá en consideración las limitaciones establecidas en la normativa vigente de las 80 horas extras al año por cada trabajador.

No obstante, para aquellas horas de imposible supresión, se establece un valor único para todos los trabajadores, recogido en el anexo I.

Se podrá pactar su compensación en descansos, entre las Comunidades de Regantes y los representantes de los trabajadores, convirtiéndose la proporción de una hora y media de descanso por cada hora extraordinaria trabajada. Las horas extras que se realicen en festivos y fines de semana serán compensadas dos por cada hora realizada.

Las horas de imposible supresión para prevenir, reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes no se tendrán en cuenta para el cómputo del máximo de la jornada ordinaria.

Artículo 13º.- TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORÍA. -

1º.- Todos los trabajadores/as, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su superior categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

2º.- De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo de 1.995, el trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, pudiendo reclamar el trabajador ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Artículo 14º.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA. -

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la Dirección precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, siempre que no atente contra la dignidad del trabajador y comunicándolo al comité de Empresa o a los Delegados de Personal.

Artículo 15º.- MOVILIDAD FUNCIONAL. -

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anterioridad realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

A los trabajadores objeto de tal movilidad, les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los representantes de los trabajadores podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de Movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viéndose obligadas las empresas a facilitarla.

CAPITULO III CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 16º.- RETRIBUCIONES SALARIALES. -

Tendrán la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores/as, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales prestados, tales como los personales, puestos de trabajo, por calidad o cantidad de trabajo, de vencimiento periódico y especies.

En la estructura de las retribuciones del trabajo se distinguirá el salario base y los complementos del mismo.

El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra.

Los complementos salariales que, en su caso, tengan que recibir los trabajadores/as, serán exclusivamente los definidos en el presente Convenio Colectivo.

Cuando se trate de trabajadores con contrato fijos-discontinuos o temporales que realicen jornada ampliada en período intensivo de riego del 1 de Abril y el 30 de Septiembre de cada año, percibirán por cada hora que exceda de la jornada normal de trabajo durante el año, el valor de la hora ordinaria, o en su caso compensarla por descanso siempre que se acuerde entre las partes.

Para calcular la hora ordinaria, se tendrá en cuenta todos los conceptos económicos y salariales del trabajador, excepto el plus de transporte.

Artículo 17º.- SALARIO. -

Los salarios base del personal, acogidos al presente Convenio serán los establecidos en el Anexo I, de acuerdo con cada categoría y grupo profesional.

Para los cuatro años de vigencia se acuerda incrementar los salarios el IPC real de los años anteriores respectivamente más el 0,5%, sobre todos los conceptos económicos y salariales del año anterior. En cualquier caso, si el IPC real fuese negativo se garantizará el 0,5% (excepto el plus de antigüedad que se regirá por el salario mínimo interprofesional en dicho año, y el plus personal consolidado que no se incrementará durante la vigencia de este convenio colectivo).

Así mismo se establece un salario mínimo bruto, en las Comunidades de Regantes de 1.021 euros mensuales para el año 2017 excepto para los contratos formativos y los contratos en prácticas que se aplicará la legislación vigente para este tipo de contratos.

Aplicación en 2020 y 2021, en el anexo I, se recogen los salarios con efectos desde 01 de enero a 31 de diciembre.

Se entiende que dichos incrementos serán con carácter retroactivo desde el 1 de enero del año correspondiente.

Artículo 18º.- PLUS PERSONAL CONSOLIDADO. -

Teniendo en cuenta que el presente convenio tiene un carácter de mínimo en todo su contenido y teniendo en cuenta las características diferentes que se dan en estos momentos en las Comunidades de Regantes, se establece un plus personal consolidado para aquellos trabajadores/as que, a la entrada en vigor de este Convenio, vinieran percibiendo salarios o pluses que superen a lo establecido en el mismo.

Para tal fin se sumarán todas las cantidades que cada trabajador/a venía percibiendo por los distintos conceptos económicos y salariales que superen lo pactado en este Convenio, y con la diferencia se establecerá el correspondiente plus personal consolidado de cada trabajador.

El plus personal consolidado para aquellos trabajadores que lo vinieran percibiendo anteriormente se incrementará con los incrementos salariales recogidos en el artículo 17 de este convenio.

Artículo 19º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. -

Los trabajadores/as acogidos al presente Convenio percibirán en el mes de marzo, julio y diciembre de cada año, una paga extraordinaria de 30 días, cada una de ellas, consistente en la retribución del salario base de cada trabajador/a.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas respectivamente, el 15 de Marzo, 15 de Julio y el 15 de Diciembre.

A las referidas gratificaciones tendrán derecho todos los trabajadores/as que presten sus servicios a las Comunidades de Regantes, devengándose las mismas de acuerdo con el tiempo trabajado.

Artículo 20º.- ANTIGÜEDAD. -

Como premio a la permanencia, los trabajadores/as fijos percibirán al término de un trienio, desde la fecha de comienzo de la prestación de sus servicios, el importe de 4 días de salario mínimo interprofesional, el de 3 días más cada año a contar desde dicho trienio, hasta cumplirse 15 años, y de 2 días más por cada año del propio salario mínimo interprofesional desde los quince a los veinte años de antigüedad.

En el seno de cada empresa y mediante acuerdo de la misma con los/as trabajadores/as podrán acordar el prorrateo mensual de la paga anual de antigüedad.

Artículo 21º.- PLUS DE DISPONIBILIDAD. -

Dadas las características de esta actividad, se establece un plus de Disponibilidad, para todos los trabajadores/as acogidos al presente Convenio.

Los trabajadores/as percibirán por cada día efectivamente disponible el importe de 12,33 € incrementándose cada año en lo recogido en el artículo 17.

Fuera de la jornada de trabajo, el/a trabajador/a que se encuentre sujeto a disponibilidad no tendrá obligación de permanecer en el centro de trabajo durante dicho servicio, pero sí localizable en todo momento. En caso de ser requerido, desde el momento de localización se computará como tiempo efectivo de trabajo para su posterior pago.

Artículo 22º.- TURNICIDAD. -

Dadas las características del servicio que prestan las Comunidades de Regantes, se podrán establecer los turnos que estimen necesarios en cada comunidad.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización de trabajo en equipo, según la cual, los/as trabajadores/as ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, implicando para el trabajador/a la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes.

Cuando se realice trabajo a turnos será necesaria la rotación entre el personal de la comunidad de forma semanal.

Si por necesidades del servicio, la comunidad organiza un sistema a turnos, tendrá que ser negociado con la representación sindical. Creando un plus cuyo valor será de 1,30€ por día trabajado.

Artículo 23º.- PLUS DE TRANSPORTE. -

Los trabajadores acogidos al presente convenio colectivo percibirán en concepto de plus de transporte las siguientes cuantías:

a) Las empresas abonarán a los trabajadores en concepto de Plus de Distancia, 0,230€ en 2020 por cada kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta, de los kilómetros que existan entre el tajo o lugar de reunión y el núcleo urbano más próximo por cada día de trabajo.

Cuando el núcleo urbano más próximo diste a menos de 5 kilómetros, se tomará para el cálculo de dicho plus la distancia de 5 kilómetros.

b) Al personal de guardia se le suministrará un ciclomotor para sus labores, corriendo a cargo de la empresa todos los gastos que origine el mismo.

En el supuesto que el/a trabajador/atuviera que desplazarse usando su vehículo propio dentro de la jornada laboral, la empresa abonará al trabajador en 0,296€ en 2019, por cada kilómetro recorrido.

c) El Personal de la comunidad que de mutuo acuerdo con la empresa pongan su vehículo a disposición del servicio en su jornada de trabajo para el transporte de útiles o maquinaria, la empresa abonará a 0,343 € en 2020, por cada kilómetro recorrido.

Artículo 24º.- GUARDIA. -

Las empresas podrán establecer un servicio de guardia, dicho servicio se realizará de forma rotativa entre los trabajadores de servicio, siendo esta guardia considerada como jornada normal de trabajo.

Artículo 25º.- PLUS DE NOCTURNIDAD. -

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 y 06 horas, tendrán una retribución específica, incrementada, como mínimo, con un 24% sobre el salario base de cada trabajador/a. dicho plus, se percibirá independientemente de lo que se perciba como horas extras o plus de turnicidad.

CAPITULO IV

REGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 26º.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO. -

En los supuestos de I.T. derivados de accidente de trabajo o enfermedad común con hospitalización, el trabajador/a tendrá derecho a que la empresa le cubra la diferencia entre el 100% de su base de cotización y la prestación correspondiente que perciba el trabajador/a mientras persista la hospitalización, con un máximo en todo caso de tres meses desde la fecha de su ingreso.

El trabajador/a una vez recibida el alta hospitalaria y si continúa en situación de I.T. seguirá percibiendo hasta el 90% de su base de cotización en concepto de convalecencia hospitalaria hasta un máximo de cuarenta y cinco días, con la limitación, en todo caso, del complemento de tres meses a contar desde la fecha de su ingreso hospitalario.

No obstante, si el trabajador/a es temporero/a o eventual y la faena para la que fue contratado termina antes del límite establecido, tan solo tendrá derecho a percibir el citado complemento hasta la finalización de la faena por la que fue contratado.

En el supuesto de I.T., el trabajador/a tendrá derecho a que la empresa le cubra la diferencia entre el 80% de su base de cotización y la prestación correspondiente que perciba el/a trabajador/a, con un máximo en todo caso de cuarenta y cinco días.

Artículo 27º.- POLIZA DE SEGURO. -

Las empresas afectadas por el presente Convenio establecerán para sus trabajadores/as, un seguro de accidente que garantice 40.351,55 € en 2017, en caso de Invalidez Permanente Absoluta o Total y en caso de fallecimiento, derivado de accidente de trabajo. Las empresas resultarán subsidiariamente obligadas al pago de esta prestación en el supuesto de negativa de la Compañía aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes.

Artículo 28º.- ROPA DE TRABAJO. -

Todos los trabajadores/as acogidos al presente Convenio recibirán con cargo a la empresa las siguientes prendas:

- Dos camisas manga larga cada año.
- Dos camisas manga corta cada año.
- Dos jerséis cada año.
- Dos pantalones cada año.
- Una chaquetilla cada año.
- Un par de botas de agua cada 2 años.
- Un anorak cada dos años.
- Un par de botas de seguridad para aquellos trabajos que lo requieran.

La ropa de trabajo a usar en la temporada de verano será entregada en el mes de Abril y la ropa de trabajo a usar en la temporada de invierno será entregada en el mes de octubre.

CAPITULO V CONTRATACION

Artículo 29º.- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN. -

Cuando la acumulación de tareas así lo exigiera, la empresa podrá realizar contratos de trabajo con una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses. Cuando se celebre esta modalidad contractual con un mismo trabajador/a en más de una ocasión dentro de este periodo de doce meses la duración acumulada de los distintos contratos no podrá superar el referido periodo de seis meses en el cómputo anual.

A los efectos previstos en el párrafo anterior el período del contrato se computará a partir de la primera fecha en que se hayan producido las causas o circunstancias que justifiquen la contratación.

Artículo 30º.- CONTRATO DE SUSTITUCIÓN O INTERINIDAD.-

En los contratos de sustitución o interinidad deberá consignarse el/los trabajador/a sustituido, así como la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. Igualmente deberá identificarse en su caso el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

Artículo 31º.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL. -

Se entenderá como contrato a tiempo parcial aquél en el que la prestación del servicio durante un número de horas al día, a la semana, al mes, o al año, sea inferior a la delimitación legal establecida.

No tendrá la naturaleza jurídica o calificación de contratos a tiempo parcial los supuestos de reducción de jornada que se deriven de guarda legal.

En el contrato de trabajo a tiempo parcial deberá figurar el número de horas contratadas como ordinarias al día, a la semana, al mes, o al año.

Igualmente, en el contrato a tiempo parcial deberá figurar la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar sus servicios.

Los trabajadores contratados con esta modalidad de contrato no realizarán horas extraordinarias, excepto las que vengan exigidas por fuerza mayor.

En los contratos a tiempo parcial se indicará la categoría profesional y departamento o sección donde se realizará el trabajo.

En los casos de aumento de plantillas, traslados o ascensos, los/as trabajadores/as a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevos contratados/as para trabajar a tiempo pleno.

Los/as trabajadores/as serán retribuidos con las mismas pagas extraordinarias que los trabajadores a tiempo pleno y se calcularán conforme a la retribución mensual que vinieren percibiendo por su contrato a tiempo parcial. Todos los demás conceptos económicos, tales como pluses de nocturnidad, antigüedad, peligrosidad, toxicidad y transporte, para estos trabajadores les serán abonados análogamente con los mismos porcentajes que los trabajadores/as a tiempo pleno.

Tendrán derecho a un periodo de vacaciones y retribución de las mismas, en proporción a su salario mensual. La duración será análoga a la de los trabajadores/as a tiempo pleno.

El tiempo de un trabajador/a, a tiempo pleno por tiempo parcial, solo será posible cuando así lo solicite por escrito el trabajador/a y conocido por los representantes de los trabajadores/as. La empresa no podrá realizar un porcentaje de contratos a tiempo parcial superior a un 25% en relación con la plantilla a jornada plena.

El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores/as a tiempo pleno de igual función y categoría.

Artículo 32.- CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.-

En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

La duración del contrato será del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán, necesariamente, la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, el grupo o categoría profesional asignada al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.

Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento.

Artículo 33º.- CONTRATO DE FORMACIÓN. -

Los contratos de Formación se podrán celebrar con trabajadores/as en edades comprendidas según la legislación vigente, que no tengan titulación requerida

para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje.

Igualmente se aplicará este artículo a los trabajadores/as minusválidos. No obstante, no se aplicará el límite máximo de edad, cuando se realice a un trabajador disminuido.

El número de aprendices por centro de trabajo que las empresas podrán contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

Hasta 5 trabajadores:Un contrato de Formación.
De 6 a 10 trabajadores:Dos contratos de formación.
De 11 a 25 trabajadores:Tres contratos de formación.
De 26 a 40 trabajadores:Cuatro contratos de formación.
De 41 a 50 trabajadores:Cinco contratos de formación.
De 51 a 100 trabajadores:Ocho contratos de formación.

Para determinar el número de trabajadores en el centro de trabajo se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato de formación.

La retribución de los trabajadores/as sujetos a este contrato será la siguiente: El primer año de formación el salario mínimo interprofesional.

El segundo año el 85% del salario fijado en convenio.

El referido porcentaje irá en función de la categoría profesional donde el trabajador/a esté ejerciendo la formación.

El tiempo dedicado a formación, fuera del puesto de trabajo, en ningún caso será inferior al 25% de la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo.

Este contrato no se podrá realizar para las actividades de Guardas, Porteros, Personal de Limpieza o para aquellos que no requieran una formación cualificada.

Terminado el período de formación, se procurará que el trabajador forme parte de la plantilla de la Empresa.

Para todo lo demás no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la legislación vigente al respecto.

Artículo 34º.- CONTRATO FIJO DISCONTINUO. -

A partir del mes de enero del año 2.007, se formalizará contratos de trabajo fijo-discontinuos con aquellos trabajadores que en los dos últimos años vinieran realizando trabajos eventuales con contratos de trabajo por la campaña de riego.

Dada la actividad de estas empresas y el carácter cíclico de las campañas de regadío se realizarán este tipo de contrato por orden de antigüedad en el censo, a cuyo efecto se tendrá en cuenta la actividad para la que hayan sido llamados habitualmente (Riego, Mantenimiento, Guardería, etc.), de manera que prevalecerá el trabajador llamado anteriormente para esa actividad sobre los llamados para otras actividades de la empresa.

A 31 de diciembre de cada año, se actualizará el censo de fijos-discontinuos, por riguroso orden de antigüedad, donde constará DNI, nombre y apellidos, categoría y nº de días de contratación acumulados. También constará el domicilio de los mismos a cuyo efecto el personal vendrá obligado a comunicar cualquier modificación. Una copia de este censo se remitirá al comité de empresa o delegados de personal, antes del 15 de febrero de cada año.

A efectos de contratación y a la hora de efectuar el llamamiento por la empresa se tendrá en cuenta la antigüedad según el tiempo trabajado en la empresa y en caso de coincidir, el de fecha de contratación más antigua y si aún coinciden, se llamará al de mayor edad. El cese será según la finalización del trabajo para el que fue contratado el trabajador/a y en caso de igual trabajo, tendrá preferencia de permanencia el de mayor antigüedad, en las mismas condiciones que en el párrafo anterior.

CAPITULO VI EXCEDENCIAS

Artículo 35º.- EXCEDENCIA. CONDICIONES GENERALES. -

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, conforme a las condiciones que se establecen a continuación:

a) VOLUNTARIA.

El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a 5 años. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia. La excedencia deberá solicitarse por escrito con 20 días de antelación, y podrá ser aplazado, cuando la ausencia del solicitante cause trastorno o perjuicio a la organización de la Empresa.

El trabajador solicitará el reingreso 30 días antes de finalizar el plazo concedido de excedencia, perdiendo el derecho al puesto de trabajo si así no lo hiciese.

Caso de no existir vacante en la categoría del trabajador, la Empresa se lo comunicará, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en dicha categoría.

Si existiera una vacante de categoría inferior, podrá optar entre ocuparla o esperar a que se produzca una vacante en su categoría.

El tiempo de esta excedencia no será computable a ningún efecto, y, una vez encuadrado en su categoría será escalafonado con el número que le corresponda según su tiempo de servicio activo.

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que impliquen competencias, salvo autorización expresa para ello.

Si el excedente infringiese esta norma se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

b) FORZOSA.

Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, concediéndose para los siguientes supuestos:

1.- Por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2.- Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador deberá incorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia. Caso de no efectuarlo en ese plazo, perderá su derecho al reingreso.

Artículo 36º.- EXCEDENCIA PARA PROYECTOS DE COOPERACIÓN CON ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES. -

Tendrán derecho a la concesión de una excedencia no retribuida con reserva de puesto de trabajo con un máximo de tres meses, los trabajadores que la soliciten para realizar programas de cooperación en países extranjeros en organizaciones no gubernamentales. Para la concesión de dicha excedencia, el trabajador deberá solicitarla con una anterioridad mínima de un mes, y acreditarla con un certificado de la organización donde conste el lugar de realización de cooperación, período de tiempo y actividades a desarrollar por el trabajador.

Artículo 37º.- RESPONSABILIDADES FAMILIARES. -

Los trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo en los siguientes periodos de excedencias:

Un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Un periodo de hasta dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia, en ambos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el/a trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

La excedencia por cuidados de familiares, cuya duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Como medida de fomento de empleo, todas las excedencias se suplirán obligatoriamente con una contratación por interinidad.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

CAPITULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 38º.- COMPETENCIA DE LOS DELEGADOS/AS Y COMITÉ DE EMPRESA. -

El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información sobre los aspectos siguientes:

- 1.1. Trimestralmente sobre la evolución económica de la Empresa.
- 1.2. Expediente de nuevas tarifas de agua.
- 1.3. Anualmente, Balance, cuenta de resultados y memoria.
- 1.4. Evolución probable del empleo en la empresa, contratación y cese del personal, procedimiento seguido.
- 1.5. Trimestralmente sobre:
 - 1.5.1. Índice de absentismo y sus causas.
 - 1.5.2. Accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias.
 - 1.5.3. Estudios de prevención de los mismos.
- 1.6. Normativa interior o exterior que incidan substancialmente en el proceso de trabajo.
- 1.7. Relación mensual de horas extraordinarias realizadas.
- 1.8. Boletín mensual de cotizaciones a la seguridad social (TC1-2).

2. Se solicitará al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal que emitan informe de manera previa, en el plazo de quince días, sobre las causas siguientes:

- 2.1. Reestructuración de la plantilla.
- 2.2. Modificación de la jornada u horario de trabajo.
- 2.3. Traslado total o parcial de las instalaciones.
- 2.4. Planes de formación profesional.
- 2.5. Implantación o revisión de los sistemas de trabajo, de rendimiento, de incentivos y de remuneración.
- 2.6. Establecimientos de trabajo a turnos.
- 2.7. Creación y definición de niveles y categorías profesionales.
- 2.8. Sanciones y amonestaciones impuestas a los trabajadores.

3. Ejercer una actuación de:

- 3.1. Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa laboral.
- 3.2. Participar en la gestión de obras sociales.
- 3.3. Colaborar con la Empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad, medidas de Seguridad y Salud.

4. Informar a sus representados en todos los temas o cuestiones en cuanto que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.

5. Participar en los Tribunales de concurso-oposición de aptitud.

6. Podrá proponer a la Empresa, con carácter general, cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, producción o mejoras y solución de conflictos.

Artículo 39º.- GARANTIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADOS/AS DE PERSONAL. -

1. Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité, o en su caso, los Delegados/as de Personal, dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas y excluyéndose el de reunión a instancias de la Dirección y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial.

Pudiendo acumular en uno o varios de sus componentes las horas sindicales, de mutuo acuerdo entre los Delegados/as miembros del Comité de Empresa y suscrito por Acta, en cada mandato correspondiente y comunicado a la Empresa semestralmente. No pudiendo acumularse en representantes de una misma categoría o servicio.

2. Al objeto de que puedan ejercer el derecho que les asiste de comunicación e información a los/as trabajadores/as, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición tablones de anuncios en los centros de trabajo.

3. Los/as Delegados/as y miembros del Comité de Empresa dispondrán de un local acondicionado de acuerdo con la disponibilidad de la Empresa para sus reuniones, así como para atender las consultas o reclamaciones de sus representados/as.

4. El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, podrán publicar y difundir notas o circulares en orden a la información y formación de sus representados.

5. Serán considerados desplazamientos, como comisión de servicios los que realicen los/as representantes legales de los/as trabajadores/as dentro de la actividad sindical de la empresa, percibiendo por ello a cargo de la misma los gastos que se originen, que acreditarán adecuadamente, si así lo estima la Dirección de la Empresa.

6. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal como representantes legales de los trabajadores, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores, asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Artículo 40º.- ASAMBLEA. -

1. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, o por un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla, la Asamblea será presidida en todo caso por el comité de Empresa o Delegados de Personal que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa.

2. La convocatoria, con la expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección con 48 horas de antelación como mínimo.

3. El lugar de la reunión será el centro de trabajo y fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 41º.- SECCION SINDICAL. -

1. Podrán constituirse secciones sindicales de Empresas, con órganos de representación de los intereses de los/as trabajadores/as en las mismas, afiliados/as a una central sindical legalmente establecida.

2. Las secciones sindicales podrán difundir en los centros de trabajo, publicaciones, convocatorias o avisos de carácter sindical en los tablones de anuncios.

3. Los/as trabajadores/as acogidos al presente convenio que estén afiliados/as a una central sindical, podrán solicitar a la Empresa que su cuota sindical se le descuente por nómina y sea ingresada en el número de cuenta bancaria que la central sindical manifieste.

4. Los representantes de las Secciones Sindicales tendrán los derechos y competencias determinados en la Legislación vigente.

CAPITULO VIII

SALUD LABORAL

Artículo 42º.- COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD.-

Se constituirán un Comité de Salud y Seguridad Laboral que estará compuesto por los Delegados/as de Prevención de cada Empresa y por una representación de las Empresas, en número igual al de los Delegados/as de Prevención, según Artº 83.3 del ET y Artº 25.4 de la L.P.R.L.

El Comité de Salud y Seguridad es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

En sus reuniones podrán participar, con voz, pero sin voto, los Delegados/as sindicales, personal técnico de seguridad en la empresa, trabajadores/as de lamisma o personal técnico en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

Artículo 43º.- DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN. -

Los Delegados/as de Prevención son los órganos de representación de los trabajadores/as especializados en materia de prevención de riesgos.

Los Delegados/as de Prevención serán designados por la representación de los trabajadores/as en la empresa.

Se proporcionará a los Delegados/as de Prevención la formación especial en materia preventiva que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones.

A efectos de determinar el número de Delegados/as de Prevención se estará a lo siguiente:

- a) Los trabajadores/as fijos discontinuo y los vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores/as fijos de plantilla.
- b) Los contratos por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación o elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Las competencias, facultades, garantías y sigilo profesional de los Delegados/as de Prevención, irán relacionados con la legislación vigente sobre esta materia.

Para el desempeño de sus funciones, los Delegados/as de Prevención deberán disponer del tiempo necesario dentro del horario de trabajo, que será considerado como jornada.

Los Delegados/as de Prevención dispondrán del crédito de horas previsto en las escalas que figuran a continuación, si bien será considerado tiempo de trabajo, en todo caso, el que se destine a la investigación de los daños producidos para la salud de un trabajador/a.

Los Delegados de Prevención tendrán derecho a 10 horas al mes para cumplir sus funciones, independientemente del crédito de horas de carácter sindical que éstos tienen como Delegados de Personal.

El comité de seguridad o Delegados/as de Prevención podrán proponer la paralización de una unidad en el solo supuesto de riesgos para las personas o las cosas, debiéndolo poner en inmediato conocimiento de la dirección técnica de la empresa y de sus servicios técnicos de seguridad, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso se requieran.

Artículo 44º.- RECONOCIMIENTO MÉDICO. -

Todos los/as trabajadores/as, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la Empresa, serán sometidos a reconocimiento médico.

Si la Comunidad de Regantes, no tiene médico de Empresa, ni pertenece a una agrupación de este carácter, todo el personal será reconocido por el facultativo que se designe por la Comunidad de Regantes.

La Empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico una vez al año como mínimo a sus trabajadores/as.

La empresa informará al delegado/a sindical de los reconocimientos médicos a realizar.

Art. 45º.- TRABAJOS EN PANTALLA. -

Todo el personal que trabajen con ordenadores irán alternando sus actividades, cada dos horas, para que no estén continuamente frente al ordenador.

CAPITULO IX

CLASIFICACION Y DEFINICION PROFESIONAL

Artículo 46º.- CLASIFICACION. -

El personal al que afecta el presente Convenio Colectivo se clasifica teniendo en cuenta las funciones que realizan, en los siguientes grupos:

Grupo 1º. Personal Titulado y Técnico.

Grupo 2º. Personal Administrativo

Grupo 3º. Personal Operario.

Artículo 47º.- CATEGORIAS. -

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente convenio colectivo son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las categorías enumeradas, si no lo requiriese así las características específicas de la organización y volumen de la empresa o entidad.

Los grupos señalados en el artículo anterior se subdividen en las categorías siguientes:

Grupo 1º. Titulado de Grado superior.

Es aquel personal titulado de grado superior, que ocupa en la empresa puesto de trabajo acorde a los servicios propios de su profesión, con asunción de responsabilidad y de modo regular y preferente, sin sujeción a honorarios o arancel, y al que le es condición necesaria para la posesión del título facultativo de grado superior.

Integran esta categoría, entre otros, los Letrados, Ingenieros, Arquitectos. Titulado de Grado medio.

Es aquel personal titulado de grado medio, que ocupa en la empresa puesto de trabajo acorde a los servicios propios de su profesión, con asunción de responsabilidad y de modo regular y preferente, sin sujeción a honorarios o arancel, y al que le es condición necesaria para la posesión del título facultativo de grado medio.

Integran esta categoría, entre otros, los Ingenieros Técnicos, Arquitectos Técnicos, Diplomados en Estudios Universitarios de Economía y Empresa, ...

Técnicos y especialistas.

Es aquél personal, a los que no siéndoles necesariamente exigible una titulación, realizan trabajos cualificados basados en conocimientos especiales o periciales, y dependientes de las categorías técnicas superiores y medios.

Grupo 2º. Personal administrativo. -

Oficial de primera administrativo.

Son los que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras requieran para su total y perfecta ejecución, con la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Este personal puede tener a su cargo otro/as trabajadores/as.

Oficial de segunda administrativo.

Son los que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la formación profesional correspondiente desarrollan, supervisados por sus superiores, trabajos administrativos variados, pudiendo tener a su cargo otro/as trabajadores/as.

Auxiliar administrativo.

Son los que realizan los trabajos administrativos que les encomiendan sus superiores, que ejercen un control sobre la ejecución de los mismos. Se requiere que esta categoría tenga suficiente capacitación para el correcto manejo de máquinas de oficinas y de equipos informáticos a nivel de usuario.

Grupo 3º. Personal operario. -

Encargado General.

Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico superior o medio, manda sobre uno o más Encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la seguridad y salud laboral en el trabajo.

Capataces/Encargados.

Son aquellos que, con conocimiento equiparables a la formación profesional correspondiente potenciados con la capacitación específica, y bajo supervisión, se responsabilizan de la perfecta ejecución de los trabajos encomendados y las condiciones de Seguridad general de los mismos, dirigiéndose al personal a su cargo, responsabilizándose de su control, rendimiento, disciplina y seguridad, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo. Efectúan las inspecciones de los trabajos, controlando su correcta ejecución, a la vez que toman los datos necesarios para que se pueda practicar la liquidación de los mismos.

Deberán elaborar la información que requieran las tareas realizadas, así como notificar a sus superiores las anomalías o defectos que detecten en las instalaciones,

proponiendo aquellas reformas y mejoras que estimen oportunas.

Oficial de primera.

Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a formación profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica de su oficio, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras requieran para su total y perfecta ejecución, con la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, teniendo conocimiento completo de los trabajos de taller y de las instalaciones y redes del servicio. Este personal puede tener a su cargo otros trabajadores.

Oficial de segunda.

Son los que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la formación profesional correspondiente, ejecutan con suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específico en los talleres y en las instalaciones y redes del servicio. Este personal podrá tener a su cargo otros trabajadores.

Deberán de tener la iniciativa suficiente para saber actual con independencia y comunicar las emergencias que, en cada momento se puedan producir, según la trascendencia de las mismas.

Guarda y Vigilante.

Son los que tienen encomendadas las funciones de guarda y vigilancia de los bienes de las Comunidades de Regantes, de las instalaciones y construcciones de cualquier clase, acequias, tuberías, redes de riego en general, casetas de bombeo, etc.

Igualmente, el control y vigilancia de los riegos de usuarios de la Comunidad, con la obligación, entre otros, de dar parte y denunciar los abusos y usos incorrectos de tales instalaciones y del agua para el riego por los agricultores de las Comunidades.

Peones.

Son los trabajadores que, siguiendo las indicaciones de un superior, realizan en la empresa trabajos de carácter manual que requieran poca complejidad en su ejecución.

CAPITULO X

IGUALDAD DE GÉNERO

ARTÍCULO 48º.- IGUALDAD DE GÉNERO. -

Todas las condiciones que se pactan en este convenio en cualquier materia afectarán por igual a ambos sexos.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las Empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los/as trabajadores/as, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trabajo y oportunidades, no admitiéndose discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación a un sindicato, etcétera.

Artículo 49º IGUALDAD. -

a) De oportunidades: Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.

b) Efectiva de mujeres y hombres: Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. La empresa COMUNIDAD DE REGANTES, está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

c) Planes de igualdad: De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral y, con esta finalidad, en tal caso se compromete adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 50º: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.-

La Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el estatuto de los trabajadores y la ley de prevención de riesgos laborales establece en su artículo 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso sexual, psicológico y por razón de sexo donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Estas medidas se negociaran 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.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y moral 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 51º LENGUAJE NO SEXISTA.-

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio Colectivo, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión, incluidas las que definan una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

Artículo 52º RÉGIMEN DISCIPLINARIO POR DISCRIMINACIÓN POR SEXO.-

Faltas Muy Graves:

- El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

- El acoso moral o psicológico, entendiéndose como tal el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sea cual sea la forma de expresión de las situaciones de acoso.

- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

CAPITULO XI

REGIMEN DISCIPLINARIO GENERAL

El régimen disciplinario en la empresa se regirá en todo caso según los artículos 58 a 60 del CAPÍTULO IV del E.T., especialmente se destaca el artículo 60 referido a la prescripción de las faltas cometidas.

Artículo 53º FALTAS LEVES.-

1.- De una a tres faltas de puntualidad durante un periodo de treinta días naturales sin causa justificada.

2.- No justificar en tres días naturales la ausencia al trabajo derivada de una Incapacidad Transitoria, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.- El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causara algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5.- La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave, según los casos.

6.- No atender a compañeros y al público en general con la corrección y diligencia debidas.

7.- Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización.

8.- La embriaguez ocasional.

Artículo 54º FALTAS GRAVES.-

1.- Cuatro o más faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días naturales, bastando solo dos faltas si perjudicase a otro trabajador.

2.- Faltar dos días en un mes sin causa justificada.

3.- La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

4.- La imprudencia en el trabajo, que, si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

5.- La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía de forma reiteradas.

6.- La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

7.- Disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

8.- No informar, conforme a criterios de la empresa, de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

9.- El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para los fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

10.- La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

Artículo 55º FALTAS MUY GRAVES.-

1.- Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de tres meses o de veinte durante seis meses.

2.- La falta de asistencia al trabajo por tres días en un periodo de treinta días sin causa justificada.

3.- La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

4.- La embriaguez o toxicomanía habitual que repercuta negativamente en el trabajo.

5.- Las faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

6.- La imprudencia, negligencia, o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

7.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en los que resulten de aplicación.

Artículo 56º SANCIONES

Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

FALTAS LEVES:

- Amonestación verbal o por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

FALTAS GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno hasta quince días.

FALTAS MUY GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.

- Despido.

Para la aplicación y graduación de estas sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la empresa. Se respetarán las garantías legalmente establecidas para el procedimiento sancionador. Será necesario la instrucción de expediente contradictorio en la imposición de sanciones, por faltas graves o muy graves, a los trabajadores que ostenten cargos electivos sindicales, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que este perteneciera, si los hubiera.

CLAUSULAS ADICIONALES

1ª. FOMENTO DEL EMPLEO Y DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.-

De conformidad con la legalidad vigente en cada momento, y en concreto con aquella sobre Medidas de fomento de la contratación indefinida, para la mejora del empleo y el de su calidad, se acuerda por ambas partes que los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en las mismas, tanto las que se desarrollen en el ámbito Estatal como en el Autonómico.

2ª. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA.-

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instará los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1.996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterá a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

3ª. PREMIO A LA JUBILACIÓN.-

Los trabajadores y trabajadoras que causen baja en la empresa por motivo de su jubilación, percibirán un premio a la jubilación equivalente como mínimo al importe de una mensualidad, independientemente de la liquidación de salarios que pudiera corresponderles.

CONVENIO COLECTIVO COMUNIDAD DE REGANTES TABLAS SALARIALES AÑO 2020 (0.8+0.5= 1.3)

ANEXO I				
Grupo Primero				
Personal Titulado y Técnico	Salario mensual	H. extra	Plus Nocturnidad	Plus Trabajo en su Festivo
Titulado Grado Superior	1563.63€	12.35€	1.67€	26.06€
Titulado Grado Medio	1491.62€	12.35€	1.59€	24.86€
Técnicos y Especialistas	1440.16€	12.35€	1.54€	24.00€
Grupo Segundo				
Personal Administrativo	Salario mensual	H. extra	Plus Nocturnidad	Plus Trabajo en su Festivo
Oficial de 1ª administrativo	1234.46€	12.35€	1.32€	20.56€
Oficial de 2ª administrativo	1131.57€	12.35€	1.21€	18.86€
Auxiliar administrativo	1068.68€	12.35€	1.14€	17.81€
Grupo Tercero				
Personal Operario	Salario mensual	H. extra	Plus Nocturnidad	Plus Trabajo en su Festivo
Encargado general	1440.16€	12.35€	1.54€	24.00€
Capataz/ Encargado	1388.72€	12.35€	1.48€	23.15€
Oficial de 1ª	1182.99€	12.35€	1.26€	19.72€
Oficial de 2ª	1131.57€	12.35€	1.21€	18.86€
Vigilante o Guarda	1068.68€	12.35€	1.14€	17.81€
Peón	1068.68€	12.35€	1.14€	17.81€

PLUSSES				
Plus de Transporte				0.233€
Plus de Disponibilidad				12.49€
CONVENIO COLECTIVO COMUNIDAD DE REGANTES TABLAS SALARIALES AÑO 2021, (0.5%) Pendiente IPC 2021				
ANEXO II				
Grupo Primero				
Personal Titulado y Técnico	Salario mensual	H. extra	Plus Nocturnidad	Plus Trabajo en su Festivo
Titulado Grado Superior	1571.49€	12.41€	1.68€	26.19€
Titulado Grado Medio	1499.08€	12.41€	1.60€	24.98€
Técnicos y Especialistas	1447.36€	12.41€	1.55€	24.12€
Grupo Segundo				
Personal Administrativo	Salario mensual	H. extra	Plus Nocturnidad	Plus Trabajo en su Festivo
Oficial de 1ª administrativo	1240.63€	12.41€	1.33€	20.66€
Oficial de 2ª administrativo	1137.23€	12.41€	1.22€	18.95€
Auxiliar administrativo	1074.02€	12.41€	1.15€	17.90€
Grupo Tercero				
Personal Operario	Salario mensual	H. extra	Plus Nocturnidad	Plus Trabajo en su Festivo
Encargado general	1447.36€	12.41€	1.55€	24.12€
Capataz/ Encargado	1395.66€	12.41€	1.49€	23.27€
Oficial de 1ª	1188.90€	12.41€	1.27€	19.82€
Oficial de 2ª	1137.23€	12.41€	1.22€	18.95€
Vigilante o Guarda	1074.02€	12.41€	1.15€	17.90€
Peón	1074.02€	12.41€	1.15€	17.90€
PLUSSES				
Plus de Transporte				0.234 €
Plus de Disponibilidad				12.55 €

Nº 85.791

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

**AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS,
HACIENDA Y RECAUDACION
SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA
OFICINA DE ALGECIRAS**

ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO

D. Rafael Antonio Espigares Navarro, Jefe de la Unidad de Recaudación de Algeciras 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 Algeciras, 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: MERCADO AMBULANTE 2º Semestre 2020

PLAZOS DE INGRESO: del 1 de Octubre de 2021 hasta 20 de Diciembre 2021, ambos inclusive.

LUGARES, DÍAS Y HORAS DE INGRESO: El pago de las deudas podrá realizarse por vía telemática a través de la Sede Electrónica o la APP Dipupay 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.

MODALIDADES DE COBRO:

- Mediante la app Dipupay disponible en Google Play y App Store
- A través de Internet, en la Página Web www.sprygt.es.
- 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, CAJARURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA.
- Mediante dístico/carta de pago.
- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dístico.
- Mediante Plan de Pago Personalizado.

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los

interesados podrán solicitar cita en el teléfono de Atención Telefónica al Contribuyente 856 940 243 de la Unidad de Recaudación de Algeciras sita en C/ Sindicalista Luis Cobos 2 1ª planta (Edificio Bomberos) Algeciras, en horario de 9 a 13,30 horas, de lunes a viernes.

ADVERTENCIA: Una vez transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán los recargos del periodo ejecutivo que prevé el artículo 28 de la Ley General Tributaria e intereses de demora y en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento de todos los contribuyentes, en Algeciras a 23 de Septiembre de 2021. EL JEFE DE UNIDAD DE RECAUDACIÓN DE ALGECIRAS, Rafael Antonio Espigares Navarro. Firmado.

Nº 84.299

**AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS,
HACIENDA Y RECAUDACION
SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA
ZONA DE LA SIERRA. OFICINA DE OLVERA
ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO
EDICTO**

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

HAGO SABER

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

TASA DE RECOGIDA DE BASURA DEL MUNICIPIO DE UBRIQUE, 3º TRIMESTRE DE 2021.

TASA DE RECOGIDA DE BASURA DEL MUNICIPIO DE GRAZALEMA, 3º TRIMESTRE DE 2021.

PLAZOS DE INGRESO: del 01 de Octubre hasta el 03 de Diciembre de 2.021, ambos inclusive.

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

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

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

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

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

Lo que hago público para general conocimiento. En Olvera, a 28 de septiembre de 2.021. El Jefe de la Unidad de Recaudación. Fdo.: María Remedios Márquez Vílchez.

Nº 84.629

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

D. Rafael Antonio Espigares Navarro, Jefe de la Unidad de Recaudación de Algeciras 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 Algeciras, 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: TRATAMIENTO RESIDUOS SOLIDOS URBANOS, TRATAMIENTOS RESIDUOS SOLIDOS INDUSTRIALES

PLAZOS DE INGRESO: del 15 de Octubre al 15 de Diciembre de 2021, ambos inclusive.

LUGARES, DÍAS Y HORAS DE INGRESO: El pago de las deudas podrá realizarse por vía telemática a través de la Sede Electrónica o la APP Dipupay 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.

MODALIDADES DE COBRO:

- Mediante la app Dipupay disponible en Google Play y App Store
- A través de Internet, en la Página Web www.sprygt.es.
- 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, BANCOSABADELL, CAJARURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA.
- Mediante dístico/carta de pago.
- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dístico.
- Mediante Plan de Pago Personalizado.

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán solicitar cita en el teléfono de Atención Telefónica al Contribuyente 856 940 243 de la Unidad de Recaudación de Algeciras sita en C/ Sindicalista Luis Cobos 2 1ª planta (Edificio Bomberos) Algeciras, en horario de 9 a 13,30 horas, de lunes a viernes en horario de Invierno y de 9 a 13 horas en horario de Verano (desde el 01 de Junio al 30 de Septiembre) según calendario laboral.

ADVERTENCIA: Una vez transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de la ley y devengarán los recargos del periodo ejecutivo que prevé el artículo 28 de la Ley General Tributaria e intereses de demora y en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento de todos los contribuyentes, en Algeciras a 27 de Septiembre de 2021. EL JEFE DE UNIDAD DE RECAUDACIÓN DE ALGECIRAS. Rafael Antonio Espigares Navarro. Firmado. **Nº 85.175**

ADMINISTRACION LOCAL**AYUNTAMIENTO DE LOS BARRIOS
ANUNCIO**

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 13 de Octubre, adoptó entre otros, el siguiente acuerdo en relación a "DICTAMEN PROPUESTA APROBACIÓN PROYECTO DE ACTUACIÓN DEL SALÓN DE CELEBRACIONES EN LA FINCA SOTO DE ROMA, CTRA 440A, EN LOS BARRIOS (Cádiz), presentado por D. Francisco Javier Gómez Pinedo", acuerda:

Primero.- Aprobación del "PROYECTO DE ACTUACIÓN DE SALÓN DE CELEBRACIONES EN LA FINCA SOTO DE ROMA, EN CTRA. 440A EN LOS BARRIOS (CÁDIZ)", presentado por D. Francisco Javier Gómez Pinedo.

Segundo.- Se publique mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Los Barrios, dando asimismo traslado al interesado.

Tercero.- El promotor deberá solicitar la licencia urbanística en el plazo máximo de un año a partir de la aprobación del correspondiente proyecto de actuación; Asimismo deberá asegurar la prestación de garantía por cuantía mínima del diez por ciento de dicho importe 35.000,00 € para cubrir gastos que puedan derivarse de incumplimientos e infracciones, así como los resultantes, en su caso, de las labores de restitución de los terrenos, que se devengará con la Aprobación del Proyecto de Actuación y una vez se hayan emitido los informes sectoriales favorables. Que con la finalidad de que se produzca la necesaria compensación por el uso y aprovechamiento de carácter excepcional del suelo no urbanizable que conlleva la actuación, con arreglo al apartado 5 del artículo 52 de la Ley 7/2002, se establece una prestación compensatoria, que se devengará con ocasión del otorgamiento de la licencia con una cuantía mínima de hasta el diez por ciento del importe total de la inversión a realizar para su implantación efectiva, excluida la correspondiente a maquinaria y equipos, que gestionará el municipio y destinará al Patrimonio Municipal de Suelo.

21/6/21. EL ALCALDE. Por Decreto nº 1522/2020 de 23 de Septiembre. EL CONCEJAL DE URBANISMO. Fdo: Pablo García Sánchez.

Nº 61.397**AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA**

CONVOCATORIA SELECCIÓN DE PARTICIPANTES Y CONCESIÓN DE AYUDAS ECONÓMICAS PARA EL ITINERARIO FORMATIVO "OPERACIONES BÁSICAS DE RESTAURANTE Y BAR - EDICIÓN 2" PROYECTO "PÓRTICO DIPUFORM@", COFINANCIADO 80% POR FONDO SOCIAL EUROPEO Y 20% IEDT. BDNS (Identif.): 585754

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/585754>)

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre General de Subvenciones, se publica extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Bases de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index>):

Primero. Beneficiarios.

Para ser admitido/a como participante en el Itinerario Formativo Operaciones Básicas de Restaurante y Bar. Edición 2, dentro del marco del Proyecto PÓRTICO-DIPUFORM@, en virtud del convenio suscrito el 21 de abril de 2021 entre el Excmo. Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera con el Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico de la Diputación de Cádiz, en el contexto del Programa Operativo de Empleo, Formación y Educación, cofinanciado en un 80% por el Fondo Social Europeo y en un 20% por el Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico de la Diputación Provincial de Cádiz, las personas aspirantes deberán ser desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo y pertenecientes a colectivos vulnerables, priorizando el proyecto DIPUFORM@ a las personas desempleadas de larga duración y favoreciendo la participación de las mujeres en

el mercado laboral mediante su incorporación mayoritaria, reservando a las mismas más del 75% de total de las plazas del itinerario, y en las que concurren los requisitos fijados en esta Convocatoria, debiendo cumplir en todo caso con los requisitos generales establecidos en la Ordenanza General de Subvenciones del Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera y lo previsto en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, Ley General de Subvenciones, que a estos efectos se declara expresamente como de aplicación.

Segundo. Objeto.

Esta convocatoria tiene por objeto, en régimen de concurrencia competitiva y de acuerdo a los principios de objetividad y publicidad, transparencia, igualdad y no discriminación, así como a la eficacia en el cumplimiento de objetivos y eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos, en primer lugar la selección de las personas participantes y en segundo lugar, la regulación de la concesión de las ayudas económicas a los/as alumnos/as seleccionados que tengan la consideración de personas formadas para cubrir los gastos de asistencia a la formación, transporte, manutención, alojamiento y conciliación con el cuidado de familiares en el itinerario formativo Operaciones Básicas de Restaurante y Bar. Edición 2 a desarrollar en el Proyecto PÓRTICO-DIPUFORM@, en el contexto del Programa Operativo de Empleo, Formación y Educación (POEFE).

Tercero. Bases reguladoras.

Bases de Convocatoria para la selección de las personas participantes y concesión de Ayudas Económicas para la realización del Itinerario Formativo Operaciones Básicas de Restaurante y Bar. Edición 2 realizado dentro del proyecto Pórtico Dipuform@, en el contexto del Programa Operativo de Empleo, Formación y Educación, cofinanciado en un 80% por el Fondo Social Europeo y en un 20% por el Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico de la Diputación Provincial de Cádiz, publicadas en la página oficial del Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera (<https://www.chiclana.es/>)

Cuarto. Cuantía.

La Delegación de Fomento destinará a las ayudas económicas reguladas por la presente Convocatoria un total de 16.543,50 euros, con cargo a la aplicación presupuestaria 241/489 Otras Transferencias. Fomento del Empleo del Presupuesto General del Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera para los ejercicios 2021 y 2022, con número de Retención de Crédito 202120016078000 de fecha 24 de junio de 2021.

Las ayudas económicas establecidas en esta convocatoria para el alumnado seleccionado en el Itinerario Formativo Operaciones Básicas de Restaurante y Bar. Edición 2 están cofinanciadas en un 80% por el Fondo Social Europeo y en un 20% por el Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico de la Diputación de Cádiz.

El importe bruto de la ayuda económica a cada persona participante seleccionada será el resultado de multiplicar el número de días efectivamente asistidos a las actividades del Itinerario Formativo Operaciones Básicas de Restaurante y Bar. Edición 2 por 13,45 euros, comprendiendo una dedicación mínima de 5 horas que podrá aumentarse hasta el máximo legal. A esta cantidad se le practicará la retención que legalmente corresponda a efectos de retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

ITINERARIO FORMATIVO	OPERACIONES BÁSICAS DE RESTAURANTE Y BAR EDICIÓN 2
N.º HORAS	410
N.º DÍAS LECTIVOS	82
N.º PARTICIPANTES	15
IMPORTE AYUDA PARTICIPANTE	1.102,90 €
IMPORTE AYUDA CURSO	16.543,50 €

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

Para acceder a la subvención objeto de la presente Convocatoria, será obligatorio presentar solicitud mediante la cumplimentación de la instancia (Anexo I), facilitada por la Delegación de Fomento, sita en calle La Plaza nº 3, o en el modelo que podrá descargarse en la página web del Excmo. Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera (www.chiclana.es).

El plazo de presentación de solicitudes será de 10 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz. Este plazo podrá ser prorrogado, excepcionalmente, por resolución de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera.

En los casos en los que, estudiadas las solicitudes recibidas, el número de solicitantes que, a priori, cumplen los requisitos de accesos sea inferior a 15, se podrá ampliar el plazo para la presentación de solicitudes.

Chiclana de la Frontera, 27 de septiembre de 2021. D.ª Josefa Vela Panés, Delegada de Fomento.

Nº 84.923**AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION
ANUNCIO****LISTADO PROVISIONAL PARA LA PROVISIÓN
DE UNA PLAZA DE INGENIERO TÉCNICO**

LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS PARA LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL MEDIANTE EL PROCEDIMIENTO DE CONCURSO DE OPOSICIÓN LIBRE PARA LA PROVISIÓN DE UNA PLAZA DE INGENIERO TÉCNICO EN MODALIDAD DE CONTRATO LABORAL POR OBRA A TIEMPO COMPLETO DE APOYO A LAS UNIDADES EJECUTORAS DEL OBJETIVO TEMÁTICO 4: ECONOMÍA BAJA EN CARBONO Y EN EL OBJETIVO TEMÁTICO 6: MEDIO AMBIENTE URBANO DE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO URBANO SOSTENIBLE E INTEGRADO "LA LÍNEA: UNA ESTRATEGIA DE COSIDO URBANO PARA LA TRANSFORMACIÓN INTEGRADA DE UNA CIUDAD FRONTERIZA"

Vistas las Bases para la selección de una plaza de Ingeniero técnico en la modalidad de contrato laboral por obra a tiempo completo mediante el sistema de CONCURSO -OPOSICIÓN, de apoyo a las unidades ejecutoras del Objetivo temático 4: Economía baja en carbono y en el Objetivo temático 6: Medio ambiente urbano de la Estrategia de Desarrollo Urbano Sostenible e Integrado "La Línea: una estrategia de cosido urbano para la transformación integrada de una ciudad fronteriza", las cuales fueron aprobadas por Resolución de esta Alcaldía nº 2755/21, de 09 de Julio de 2021.

Transcurrido el plazo de presentación de solicitudes para participar en el proceso selectivo, cuyas Bases de publicaron íntegramente en el BOP de Cádiz nº 156 de 17/08/2021

Y de conformidad con lo dispuesto en la Base cuarta de la convocatoria y en virtud del artículo 20 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, y del art. 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local,

RESUELVO:

Primero.- Aprobar la siguiente lista provisional de admitidos y excluidos para la selección de una plaza de INGENIERO TÉCNICO

ADMITIDOS:		
Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
1.	Fernández Carillo, Alvaro Jesús	***4951**
2.	García Montecatine, Lidia	***5329**
3.	Gurrea Díaz, Carlos	***1950**
4.	López García, Ignacio	***5125**
5.	Melgar Leveque, Juan Francisco	***4615**
6.	Sánchez Cañamero, Nicolas Neleo	***5989**
7.	Vázquez Sánchez, Miguel Angel	***3980**
EXCLUIDOS:		NINGUNO

Segundo.- Los aspirantes admitidos, así como los omitidos en la relación anterior, dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente a la publicación de la presente Resolución en el BOP de Cádiz, para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión o su omisión de la relación de admitidos.

Tercero.- Designar a los siguientes miembros para la composición del Tribunal Calificador:

Presidente: Dña. Rosa Pérez Villalta, suplente D. Francisco Javier Román Gil
Secretaria: Dña. Carmen Rocío Ramírez Bernal, suplente D. Juan Alfonso Badillo Trola
Vocales: D. Francisco José Pérez Partal, suplente D. Alicia González Wandosel
Dña. Soria Rey Sánchez, suplente Dña. Rocío Pilar Almagro García
D. Juan Carlos Madrid Barrios, suplente Dña. Marcos Martínez Jimenez
Dña. Belén Rodríguez-Brioso Ramos, suplente D. Ana Ciatelo Garrido

Cuarto.- Publicar esta Resolución en el BOP de Cádiz y en el Tablón de Anuncios de la pagina web del Ayuntamiento (www.laline.es).

Quinto.- Dar cuenta al Pleno en la próxima sesión ordinaria que se celebre de la presente Resolución, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 42 del RD 2568/1986, de 28 de noviembre, de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales.

Registrado en el Libro de Resoluciones de la Alcaldía al n.º: 3609/2021

28/09/2021. El Alcalde-Presidente. Firmado: JOSE JUAN FRANCO RODRIGUEZ.

Nº 85.030

AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO

Informada favorablemente por la Comisión Especial de Cuentas de este Ayuntamiento en sesión celebrada el día 28 de septiembre de 2021 la Cuenta General del ejercicio 2020, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Final decimonovena de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado de 2021 que modifica los apartados 3 y 5 del artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete a exposición pública junto con el Informe de la Comisión por plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de este Edicto en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, durante los cuales, los interesados legítimos podrán formular las reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por conveniente, los que serán examinados por esa Comisión Especial, que practicará cuantas comprobaciones crea o estime necesarias, emitiendo nuevo Informe.

Acompañada de los informes de la Comisión Especial y de las reclamaciones y reparos formulados, la cuenta general se someterá al Pleno de la Corporación, para que, en su caso, pueda ser aprobada.

Una vez que el Pleno se haya pronunciado sobre la Cuenta General aprobándola o rechazándola, el presidente de la Corporación la rendirá al Tribunal de Cuentas.

28/9/21. LA ALCALDESA-PRESIDENTA, María del Carmen Sánchez Díaz. Firmado. Publíquese: EL SECRETARIO GENERAL DEL PLENO. Juan Carlos Utrera Camargo. Firmado.

Nº 85.052

AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO

Informada favorablemente por la Comisión Especial de Cuentas de este

Ayuntamiento en sesión celebrada el día 28 de septiembre de 2021 la Cuenta General del ejercicio 2019, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Final decimonovena de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado de 2021 que modifica los apartados 3 y 5 del artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete a exposición pública junto con el Informe de la Comisión por plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de este Edicto en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, durante los cuales, los interesados legítimos podrán formular las reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por conveniente, los que serán examinados por esa Comisión Especial, que practicará cuantas comprobaciones crea o estime necesarias, emitiendo nuevo Informe.

Acompañada de los informes de la Comisión Especial y de las reclamaciones y reparos formulados, la cuenta general se someterá al Pleno de la Corporación, para que, en su caso, pueda ser aprobada.

Una vez que el Pleno se haya pronunciado sobre la Cuenta General aprobándola o rechazándola, el presidente de la Corporación la rendirá al Tribunal de Cuentas.

28/9/21. LA ALCALDESA-PRESIDENTA, María del Carmen Sánchez Díaz. Firmado. Publíquese: EL SECRETARIO GENERAL DEL PLENO EN FUNCIONES, Juan Carlos Utrera Camargo. Firmado.

Nº 85.152

AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA ANUNCIO

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 31.1.B.d) de la Ley 7/2002 de 17 de diciembre de Ordenación Urbanística de Andalucía y el artículo 140 del Real Decreto 2159/1978, de 23 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Planeamiento para el desarrollo y aplicación de la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana, el Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 24 de junio de 2021, Asunto 3 del Orden del Día, adoptó, el acuerdo de aprobación definitiva del Documento de Estudio de Detalle de las Manzanas A.2.1., A.2.2. y A.2.3. del ámbito de Suelo Urbano Consolidado de la U.E. 10.1. B. "El Altillio" del Plan General de Ordenación Urbanística de Jerez de la Frontera.

Se hace constar expresamente que, en virtud de lo estipulado en el artículo 41.2. de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía y en el Decreto 2/2004, de 7 de enero, en su actual redacción, este instrumento de Planeamiento fue depositado en el Registro Municipal de Instrumentos de Planeamiento, Convenios Urbanísticos y Bienes y Espacios Catalogados, en el que se practicó asiento de inscripción nº 2 (INSPLA-2021/2) en la Sección a) de Instrumentos de Planeamiento, del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera.

Igualmente, por Resolución dictada por la Delegación Territorial de la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio, Cultura y Patrimonio Histórico en Cádiz, de fecha 21 de septiembre de 2021, se acuerda inscribir y depositar el referido instrumento, en el Registro Autonómico de Instrumentos Urbanísticos, asignándole el número de registro 8890, en la Sección de Instrumentos de Planeamiento del Libro Registro de Jerez de la Frontera de la Unidad Registral de Cádiz.

Todo lo cual se hace público conforme a lo dispuesto en el artículo 41.1 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía y en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y para general conocimiento, indicándose que el citado acuerdo tiene el carácter definitivo y pone fin a la vía administrativa, pudiéndose interponer contra el presente acuerdo, los siguientes:

RECURSOS: Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el mismo órgano que lo adoptó, en el plazo de un mes, o bien, recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la presente notificación, ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

En caso de interponer recurso de reposición, no podrá interponer el recurso contencioso administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. De formular recurso de reposición, podrá interponer posteriormente, ante el órgano jurisdiccional antes citado, recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses a partir de la notificación del acuerdo que resuelva dicho recurso. De no recibir, en un plazo de un mes a partir de la interposición del recurso de reposición, la notificación del acuerdo resolviendo el mismo, podrá formular desde ese momento y durante el plazo de seis meses recurso contencioso administrativo ante el órgano jurisdiccional citado.

Todo ello conforme a lo dispuesto en los artículos 114.1.c), 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y artículos 46 y 10 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

29/9/21. El Delegado de Urbanismo, Infraestructuras y Medio Ambiente (por delegación efectuada en R.A. de 24.07.19), José Antonio Díaz Hernández. Firmado.

Nº 85.302

AYUNTAMIENTO DE JIMENA DE LA FRONTERA EDICTO

Con fecha 28 de septiembre de 2021, el Sr. Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Jimena de la Frontera D. Francisco J. Gómez Pérez mediante Decreto núm. 2093/2021, ha resuelto designar al 1er Teniente de Alcalde D. Ángel Gómez Fernández para que le sustituya en la presidencia de la sesión plenaria ordinaria de 30 de septiembre de 2021, ante la imposibilidad de su asistencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 44.1 y 2 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Jimena de la Frontera (Cádiz) a 29 de septiembre de 2021.- EL ALCALDE.
Fdo.: Francisco J. Gómez Pérez. **Nº 85.412**

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA

SALA DE LO SOCIAL

SEVILLA

EDICTO

N.I.G.: 1101244S20150003374. Negociado: J. Recurso: Recursos de Suplicación 147/2021. Juzgado origen: JUZGADO DE LO SOCIAL Nº3 DE CADIZ. Procedimiento origen: Seguridad Social en materia prestacional 1023/2015. Recurrente: PEDRO GONZALEZ GARCIA. Representante: LIDIA VARGAS CASTILLO. Recurrido: SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL, ADM. CONCURSAL JOSE LUIS GOMEZ ROLDAN, FUECA y FOGASA. Representante: JOSE LUIS GOMEZ ROLDAN y ALFONSO JIMENEZ MATEO.

Dª. Mª CARMEN ALVAREZ TRIPERO, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA. SALA DE LO SOCIAL SEDE SEVILLA

HACE SABER: Que en el Recurso de Suplicación Nº 147/21, se ha dictado resolución por esta Sala, con fecha 22/09/21 resolviendo recurso de suplicación contra la resolución dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Cádiz en Procedimiento nº 1023/15.

Del contenido de la sentencia podrá tener conocimiento mediante comparecencia en esta Sala, haciéndole saber que contra la misma podrá preparar Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina en el plazo de los diez días siguientes a la presente notificación.

Y para que sirva de notificación en forma a FUNDACIÓN FORJA XXI, expido el presente.

En SEVILLA a veinticuatro de septiembre de dos mil veintiuno. LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Mª CARMEN ALVAREZ TRIPERO. 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 85.057

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA

SALA DE LO SOCIAL

SEVILLA

EDICTO

N.I.G.: 1101244S20150003330. Negociado: J. Recurso: Recursos de Suplicación 142/2021. Juzgado origen: JUZGADO DE LO SOCIAL Nº3 DE CADIZ. Procedimiento origen: Seguridad Social en materia prestacional 1013/2015. Recurrente: JUAN JOSE VILLA MORALES. Representante: LIDIA VARGAS CASTILLO. Recurrido: SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL, FUECA, ADM. CONCURSAL JOSE LUIS GOMEZ ROLDAN, FOGASA y FUNDACIÓN FORJA XXI. Representante: ALFONSO JIMENEZ MATEO y JOSÉ LUIS GOMEZ ROLDAN.

Dª. Mª CARMEN ALVAREZ TRIPERO LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA. SALA DE LO SOCIAL SEDE SEVILLA

HACE SABER: Que en el Recurso de Suplicación nº 142/21, se ha dictado Sentencia por esta Sala, con fecha 22/09/21 resolviendo recurso de suplicación contra la resolución dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de CÁDIZ en Procedimiento nº 1013/15.

Del contenido de la sentencia podrá tener conocimiento mediante comparecencia en esta Sala, haciéndole saber que contra la misma podrá preparar Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina en el plazo de los diez días siguientes a la presente notificación.

Y para que sirva de notificación en forma a FUNDACIÓN FORJA XXI, expido el presente.

En SEVILLA a veinticuatro de febrero de dos mil veintiuno. LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA SALA. MARÍA DEL CARMEN ALVAREZ TRIPERO. 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 85.063

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 10

SEVILLA

EDICTO

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 126/2021. Negociado: J.

N.I.G.: 4109144420180012812. De: D/Dª. FRANCISCO JAVIER DIAZ ARROYO. Abogado: MIGUEL VELAZQUEZ PRIETO. Contra: D/Dª. ACTUACIONES INTEGRALES DOBLE G, S.L.

D/Dª ROSA MARIA RODRIGUEZ RODRIGUEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 10 DE SEVILLA.

HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 126/2021 a instancia de la parte actora D/Dª. FRANCISCO JAVIER DIAZ ARROYO contra ACTUACIONES INTEGRALES DOBLE G, S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado Decreto de fecha 9/09/21, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO:

Declarar al/a los ejecutado/s ACTUACIONES INTEGRALES DOBLE G, S.L., en situación de INSOLVENCIA por importe de 45.468,93 euros, insolvencia que se entenderá, a todos los efectos, como provisional.

Archivar las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado.

Notifíquese la presente resolución.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 188 L.R.J.S El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en el nº de cuenta de este Juzgado nº 402900064012621 debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código "31 Social- Revisión". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "código 31 Social- Revisión". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Y para que sirva de notificación al demandado ACTUACIONES INTEGRALES DOBLE G, S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CADIZ, 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 SEVILLA, a nueve de septiembre de dos mil veintiuno. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ROSA MARIA RODRIGUEZ RODRIGUEZ. 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 85.070

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

ALGECIRAS

EDICTO

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE ALGECIRAS.

HACE SABER:

Que en este Juzgado, se sigue el procedimiento núm. 250/2018, sobre Procedimiento Ordinario, a instancia de ANA MARIA JIMENEZ BEATTY contra COSTAGOL 73 SA, MANTENIMIENTO Y SERVICIO SOLYSUR SL, RYDER CLUBS RESTAURANTES SL, SERVICIOS TURISTICOS Y HOTELEROS DE SAN ROQUE SL y FOGASA, en la que con fecha 1/9/2021 se ha dictado Sentencia que sustancialmente dice lo siguiente:

SENTENCIA

En la Ciudad de Algeciras, a 1 de septiembre de 2021

Dª María Teresa Vidaurreta Porrero, Juez del Juzgado de lo Social nº 1 de esta ciudad, ha visto los presentes autos con el nº 250/2018-Asobre Reclamación de Cantidad, promovido a instancia de Dª Ana María Jiménez Beatty contra COSTAGOL 73 S.A., MANTENIMIENTO Y SERVICIOS SOLYSUR S.L., RYDER CLUBS RESTAURANTES S.L. y SERVICIOS TURÍSTICOS Y HOTELEROS SAN ROQUE S.L., con citación del FOGASA.

FALLO

Que ESTIMANDO PARCIALMENTE la demanda interpuesta por Dª Ana María Jiménez Beatty contra COSTAGOL 73 S.A., MANTENIMIENTO Y SERVICIOS SOLYSUR S.L., RYDER CLUBS RESTAURANTES S.L. y SERVICIOS TURÍSTICOS Y HOTELEROS SAN ROQUE S.L., condenándolas solidariamente al pago de 4.600'93 euros más el 10% de interés por mora.

El FOGASA responderá con carácter subsidiario, en su caso, en los términos previstos en el artículo 33 del ET y concordantes.

Notifíquese la presente resolución a las partes, advirtiendo que contra la misma cabe RECURSO DE SUPLICACIÓN en el plazo de CINCO DÍAS a contar

desde el siguiente a su notificación, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, recurso que deberá anunciarse ante este Juzgado conforme al artículo 194 LRJS mediante comparecencia, por escrito o por simple manifestación ante este Juzgado.

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

PUBLICACIÓN.- Dada, leída y publicada fue la anterior Sentencia por la Sra. JUEZ que la dictó, estando la misma celebrando audiencia pública en el mismo día de la fecha, de lo que yo, el Letrado de la Administración de Justicia doy fe.

Y para que sirva de notificación en forma a COSTAGOL 73 SA, MANTENIMIENTO Y SERVICIO SOLYSUR SL, RYDER CLUBS RESTAURANTES SL y SERVICIOS TURISTICOS Y HOTELEROS DE SAN ROQUE 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 se 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.

27/9/21. EL/LALETRADO/ADELAADMINISTRACIONDEJUSTICIA. JESÚS MARÍA SEDEÑO MARTÍNEZ. 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 85.221

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

ALGECIRAS

EDICTO

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE ALGECIRAS.

HACE SABER:

Que en este Juzgado, se sigue la ejecución núm. 918/2020, sobre Despidos/ Ceses en general, a instancia de JUAN MANUEL SERRANO JIMENEZ contra MULTIREPUESTOS EGAR S.A., TRANSPORTES EGAR S.A., CONTRATACIONES PAUBLETE S.L., ANTONIO PAUBLETE CLAROS y TRANSPORTE Y LOGÍSTICA PAUBLETE, S.L., en la que con fecha 1/9/2021 se ha dictado Auto que sustancialmente dice lo siguiente:

SENTENCIA

En la Ciudad de Algeciras, a 1 de septiembre de 2021

Dª María Teresa Vidaurreta Porrero, Juez del Juzgado de lo Social nº 1 de esta ciudad, ha visto los presentes autos con el nº 918/2020-CH sobre Despido y Reclamación de cantidad, promovido a instancia de D. Juan Manuel Serrano Jiménez contra MULTIREPUESTOS EGAR S.A., TRANSPORTES Y LOGÍSTICA PAUBLETE S.L., CONTRATACIONES PAUBLETE S.L., ANTONIO PAUBLETE CLAROS, ADUANAS Y TRASPORTES ANTONIO PAUBLETE S.L. y TRASPORTES EGAR S.A.

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por D. Juan Manuel Serrano Jiménez contra TRANSPORTES Y LOGÍSTICA PAUBLETE S.L., se declara la improcedencia del despido realizado, DECLARANDO EXTIGUIDA LA RELACIÓN LABORAL a fecha de 15 de marzo de 2020 y se condena de forma solidaria a MULTIREPUESTOS EGAR S.A., TRANSPORTES Y LOGÍSTICA PAUBLETE S.L., CONTRATACIONES PAUBLETE S.L., ANTONIO PAUBLETE CLAROS, ADUANAS Y TRASPORTES ANTONIO PAUBLETE S.L. y TRASPORTES EGAR S.A. a que abone la indemnización en la suma de 13.610'03 euros; y condenando a dichas empresas de forma solidaria al pago de 8.684'55 euros brutos por las cuantías reclamadas y no abonadas más el 10% de interés por mora.

Notifíquese la presente resolución a las partes, advirtiéndole que contra la misma cabe RECURSO DE SUPPLICACIÓN en el plazo de CINCO DÍAS a contar desde el siguiente a su notificación, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, recurso que deberá anunciarse ante este Juzgado conforme al artículo 194 LRJS mediante comparecencia, por escrito o por simple manifestación ante este Juzgado.

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

PUBLICACIÓN.- Dada, leída y publicada fue la anterior Sentencia por la Sra. JUEZ que la dictó, estando la misma celebrando audiencia pública en el mismo día de la fecha, de lo que yo, el Letrado de la Administración de Justicia doy fe.

Y para que sirva de notificación en forma a MULTIREPUESTOS EGAR S.A., TRANSPORTES EGAR S.A., CONTRATACIONES PAUBLETE S.L., ANTONIO PAUBLETE CLAROS y TRANSPORTE Y LOGÍSTICA PAUBLETE, S.L., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la provincia de CADIZ con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones se 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.

27/9/21. EL/LALETRADO/ADELAADMINISTRACIONDEJUSTICIA. JESÚS MARÍA SEDEÑO MARTÍNEZ. 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 85.223

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

ALGECIRAS

EDICTO

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE ALGECIRAS.

HACE SABER: Que en este Juzgado, se sigue la ejecución núm. 824/2020, sobre Despidos/ Ceses en general, a instancia de JAIME ROJAS BOY contra CENTRO MEDICO LINENSE S.L. y CENTRO MEDICO SUR DE EUROPA S.L., en la que con fecha 15/07/2021 se ha dictado Sentencia que sustancialmente dice lo siguiente:

SENTENCIA

En la Ciudad de Algeciras, a 15 de julio de 2021

Dª María Teresa Vidaurreta Porrero, Juez del Juzgado de lo Social nº 1 de esta ciudad, ha visto los presentes autos con el nº 824/2020-CH sobre Despido promovido a instancia de D. Jaime Rojas Boy contra CENTRO MÉDICO LINENSE S.L. y CENTRO MÉDICO SUR DE EUROPA S.L., con citación del FOGASA.

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por D. Jaime Rojas Boy contra el CENTRO MÉDICO LINENSE S.L., se declara la NULIDAD del despido realizado por la demandada por incumplimiento de los trámites legales para el despido colectivo, y se condena a la empresa a la inmediata readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido con el abono de los salarios de tramitación.

Se absuelve por Falta de Legitimación Pasiva y Desistimiento del actor a CENTRO MÉDICO SUR DE EUROPA S.L.

El FOGASA responderá con carácter subsidiario, en su caso, en los términos previstos en el artículo 33 del ET y concordantes.

Notifíquese la presente resolución a las partes, advirtiéndole que contra la misma cabe RECURSO DE SUPPLICACIÓN en el plazo de CINCO DÍAS a contar desde el siguiente a su notificación, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, recurso que deberá anunciarse ante este Juzgado conforme al artículo 194 LRJS mediante comparecencia, por escrito o por simple manifestación ante este Juzgado.

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

PUBLICACIÓN.- Dada, leída y publicada fue la anterior Sentencia por la Sra. JUEZ que la dictó, estando la misma celebrando audiencia pública en el mismo día de la fecha, de lo que yo, el Letrado de la Administración de Justicia doy fe..

Y para que sirva de notificación en forma a CENTRO MEDICO LINENSE S.L. y CENTRO MEDICO SUR DE EUROPA S.L., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la provincia de CADIZ, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones se 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.

27/9/21. EL/LALETRADO/ADELAADMINISTRACIONDEJUSTICIA. JESÚS MARÍA SEDEÑO MARTÍNEZ. 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 85.226

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