

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

CONVENIO O ACUERDO: NUEVA GENERADORA DEL SUR SA

Expediente: 11/01/0196/2021

Fecha: 21/02/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: CAROLINA PASCUAL CABO

Código 11003962012006.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa NUEVA GENERADORA DEL SUR S.A. (Centro San Roque), con vigencia desde el 1 de enero 2022 a 31 de diciembre 2023, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 23-11-2021, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 17-11-2021, 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 relativo a la empresa NUEVA GENERADORA DEL SUR S.A. (Centro San Roque), en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose a la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 21 de febrero de 2022. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

**CONVENIO COLECTIVO NUEVA GENERADORA DEL SUR
PREÁMBULO**

El presente convenio colectivo 2018-2023 responde a la voluntad, compartida por ambas partes, de dotar a Nueva Generadora del Sur, S.A., de un marco propio y actualizado de relaciones laborales, que se adapte a las peculiaridades de la Empresa con el objeto de alcanzar los niveles de competitividad que el mercado actual exige.

EXTENSIÓN Y ÁMBITOS**Artículo 1 - Objeto**

El presente Convenio Colectivo (en adelante Convenio) regula las relaciones entre la Empresa indicada en el Ámbito Territorial, y las personas empleadas incluidas en su Ámbito Personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2 - Ámbito Territorial

Al amparo de lo regulado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda un Convenio Colectivo que es de aplicación al centro de trabajo que la empresa Nueva Generadora del Sur tiene en San Roque (Cádiz).

Artículo 3 - Ámbito Personal

El presente Convenio afectará a todas las personas empleadas de la Empresa, integrados en el centro de trabajo en el que es de aplicación, con excepción de aquellos que ocupen puestos de especial dedicación y tengan reguladas sus relaciones laborales por medio de acuerdo individual en el que se refleje su voluntad de exclusión del Convenio. En todo caso, dicha exclusión no afectará a lo establecido en el artículo 16.

Sin perjuicio de lo anterior, el personal excluido de Convenio podrá acogerse a este mediante solicitud dirigida a la Dirección de la Empresa o por decisión de ésta última. Los términos en que se producirá dicha incorporación plena al ámbito del Convenio serán, en todo caso, los dispuestos en el contrato individual previo, aludido en el párrafo anterior, procediéndose a la integración de sus condiciones retributivas de carácter fijo a la estructura salarial anterior a la exclusión de convenio, salvo que ésta haya sido modificada por negociación colectiva, en cuyo caso será de aplicación esta última. La solicitud o decisión de incorporación a Convenio implicará la aceptación, por parte del interesado, de que su remuneración se ajuste en todos los conceptos a la estructura salarial que para el personal sujeto a Convenio se encuentre establecida.

No obstante, las partes firmantes del presente Convenio, comparten el objetivo de que la mayoría del personal cuyo nivel retributivo esté contemplado en los niveles salariales de la tabla esté incluido en Convenio. A tal efecto, la Empresa podrá incorporar al ámbito de Convenio al referido personal excluido, en los términos fijados en el mismo y previa información a los representantes legales de los trabajadores razonando las causas que motivan dicha decisión.

Artículo 4 - Ámbito Temporal

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma y su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2023, considerando ambas partes que, para el periodo anterior se han mantenido en ultraactividad las cláusulas normativas del Convenio Colectivo NGS 2011 - 2014.

Serán de aplicación durante la vigencia del Convenio las condiciones que se desarrollan a continuación y hasta el 31 de diciembre del año 2023.

Alcanzada dicha fecha, el Convenio se prorrogará automáticamente por periodos anuales, si en el plazo de un mes anterior a la fecha de vencimiento correspondiente, no es denunciado por una de las partes mediante comunicación escrita de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

De existir denuncia oportuna se acuerda que el Convenio continuará vigente hasta tanto hayan transcurrido doce (12) meses desde la constitución de la Mesa Negociadora del Convenio colectivo. De manera que, al transcurso de los doce (12) meses desde la constitución de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo sin que se hubiera acordado un nuevo Convenio o laudo arbitral, se estará a lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5 - Igualdad de Derechos

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo o religión, de conformidad con lo regulado en el Art. 17.1 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Asimismo, el contenido del presente Convenio se entenderá sin distinción alguna entre las uniones matrimoniales y las de hecho, siendo requisito indispensable a estos efectos la justificación documental mediante la acreditación del Registro municipal o autonómico si existiera, o en su defecto, la acreditación de estar ambos empadronados en el mismo domicilio. En este caso, deberá aportarse una declaración jurada firmada por la pareja en la que se hagan constar los datos personales de ambos miembros, así como el compromiso de notificación a la Empresa del cese de la relación.

Artículo 6 Vinculación a la Totalidad

Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible. Si por sentencia judicial firme, o resolución administrativa firme, se resolviera la nulidad del mismo, las partes firmantes se comprometen a renegociar uno nuevo. En el supuesto de que la nulidad fuese parcial, de alguna de sus cláusulas y/o disposiciones, y cualquiera de las partes firmantes lo considerase esencial a la totalidad e indivisibilidad del mismo, las partes firmantes se comprometen a renegociar el Convenio en su totalidad, manteniendo temporalmente su eficacia en el resto de su contenido.

Artículo 7 - Comisión Paritaria

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia del presente Convenio, se establece una Comisión integrada por los Delegados de Personal y la representación de la Empresa.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación del Convenio. Toda duda o cuestión que con motivo de la interpretación o cumplimiento del presente Convenio se produzca, o sea causa de denuncia, deberá ser tratada por la Comisión Paritaria.
- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso. De dichas cuestiones se dará traslado por escrito a la otra parte, poniéndose ambas de acuerdo, en el plazo máximo de seis días, a partir de la fecha de la comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la Comisión.

Dicha Comisión emitirá el correspondiente informe con el siguiente contenido:

- En caso de existir acuerdo, se reflejará éste en el acta que se extienda al efecto
- En caso de no existir acuerdo, cada una de las partes hará constar en el acta su posición, así como la inexistencia de avenencia.

La Representación de los Trabajadores, junto con la Representación de la Empresa, y previo el correspondiente acuerdo al efecto, podrán constituirse en Comisión Negociadora del vigente Convenio, al objeto de introducir en el texto las modificaciones, supresiones y novedades que se acuerden.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes determinan que, en caso de desacuerdo en los periodos de consultas previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, solventarán dichas discrepancias de conformidad con los procedimientos de mediación establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**Artículo 8 - Normas Generales**

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará de acuerdo con las facultades que le otorgue la legislación vigente y dicho principio se desarrollará siguiendo la política de no alterar las condiciones de trabajo sin haber dado a conocer previamente al personal afectado las motivaciones y procurando su consenso, siendo política común de la Dirección y la Representación de los Trabajadores el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que puedan conducir a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

Al objeto de obtener una óptima productividad, al tiempo que se garantice la ocupación efectiva, prevista en el Art. 4.2.a) del Estatuto de los Trabajadores, cuando sea posible o necesaria la realización alterna o sucesiva dentro de la jornada laboral de diversas funciones dentro del mismo grupo y subgrupo profesional, podrán aquéllas ser encomendadas a una persona empleada para llegar a la plena ocupación en su jornada ordinaria de distribución regular. El tipo de trabajo que se le encomiende no podrá ser vejatorio o peyorativo.

La plantilla será la necesaria y suficiente para cubrir las bajas que se produzcan de acuerdo con un nivel normal de absentismo por motivos de enfermedad, permisos y reducción de horas extraordinarias, salvo que éstas se produzcan por emergencia o trabajos de carácter estacional o imprevisto.

Son funciones inherentes a todo mando la formación del personal a sus órdenes y velar por la seguridad del mismo. El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con eficacia y deberá colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas se implanten con el fin de mantener un oportuno desarrollo tecnológico y un adecuado nivel de productividad.

En este caso, el nivel salarial que teóricamente se hubiera podido cubrir por proceso interno se considerará a efectos de acciones de capacitación y la Comisión de Desarrollo lo integrará dentro del Programa más inmediato posible.

3) La cobertura externa, en el supuesto de agotamiento de los sistemas internos sin cubrirse la plaza, se realizará al menos por el nivel salarial mínimo que tenga la banda retributiva del puesto.

Artículo 15 - Programa y Comisión de Desarrollo Profesional

1. El Programa de Desarrollo Profesional regula y da cauce al derecho de las personas empleadas a la promoción profesional y está destinado al conjunto ellas incluidas en el ámbito del Convenio.

2. La Empresa elaborará anualmente un proyecto de programa sobre la base de sus necesidades organizativas y disponibilidad presupuestaria, que incluya el sistema de cobertura de vacantes, priorizando la cobertura interna con preferencia a la contratación externa.

3. Se constituirá una Comisión de Desarrollo paritaria, compuesta, como máximo, por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa, y dos miembros designados por la representación de los trabajadores, a la que corresponden las siguientes competencias:

- Debatir, con carácter previo a su aprobación por la Empresa, sobre el proyecto de acciones y contenido previstos dentro del programa anual y su distribución por grupos y subgrupos profesionales.
- Desarrollar el diseño de las acciones en cuanto a requisitos, fases, programas básicos de formación, tratamiento económico de las mismas, seguimiento del programa y de las acciones y evaluación final del programa.
- Comprobar que el cumplimiento de las distintas acciones se ajusta a lo acordado por las partes y a la programación previa realizada en cada caso.
- Analizar y proponer soluciones a la Empresa sobre las cuestiones que pudieran suscitarse en aplicación de las distintas acciones y sobre posibles mejoras en el desarrollo del sistema.
- Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del sistema.
- Velar por la no discriminación la persona empleada para su acceso al sistema o por su pertenencia al mismo.

Metodología del Programa de Desarrollo Profesional. El Programa de Desarrollo Profesional se regirá por las siguientes normas de procedimiento:

4.1. Aprobación. En su caso, la aprobación del Programa de Desarrollo Profesional deberá realizarse dentro del primer trimestre de cada año natural. El documento mediante el que se da publicidad al Programa, deberá constar de:

- Una previsión de acciones de desarrollo profesional y de calendario.
- El tratamiento económico de cada acción, que quedará referenciado a un nivel salarial concreto como norma general o, excepcionalmente, a una cantidad de euros. Si queda referenciado a un nivel salarial, su importe será del 50% de la diferencia entre el nivel salarial ostentado por la persona empleada y el nivel de referencia y se denominará Complemento de Desarrollo Profesional. En este caso, cuando la persona empleada, por superación de dos acciones del Programa, alcance el valor del nivel salarial siguiente, consolidará éste de forma automática.
- El carácter de oferta genérica, para un nivel salarial de un determinado Grupo y Subgrupo profesional sin referencia a un puesto de trabajo concreto o, en su caso, específica, relativa a la mejora en el contenido y/o desempeño de un puesto determinado. En el caso de oferta genérica, sólo se podrán presentar, como máximo, las personas empleadas con tres niveles inferiores al convocado, quedando determinado en todo caso el número de niveles máximo en cada convocatoria.
- Contenido de la acción. En la elaboración de cada acción del Programa se tendrá en cuenta su objetivo de formación progresiva y/o adaptación a las nuevas funciones del puesto, potenciando las competencias y aportación del individuo.

En este sentido, las acciones podrán incluir, en el transcurso del período en que se desarrollan:

- Contenidos teóricos con asistencia a cursos.
- Contenidos teóricos de estudio individual, con tutoría.
- Aplicaciones teórico prácticas de las funciones a desarrollar.

4.2. Selección de participantes.

- La inclusión para la persona empleada será voluntaria, solicitando la misma a la Dirección de la Empresa su participación en el Programa.
- En la aprobación del Programa se establecerán los requisitos a cumplir por las personas empleadas para su inscripción en cada acción: Grupo profesional, nivel salarial, formación mínima exigida, experiencia, etc.
- La Comisión de Desarrollo valorará las solicitudes, analizando el cumplimiento de los requisitos y comunicará el resultado de la selección a los afectados. Cuando se estime necesario para garantizar el mejor desarrollo de la acción, podrá establecerse un número máximo de participantes, en cuyo caso se preverá el sistema de selección correspondiente.

d) Cuando la oferta se encuentre referida a puestos en los que no sean necesarios o determinantes únicamente los conocimientos teórico-prácticos para el desempeño de las funciones a desarrollar, sino otras características personales que permitan pronosticar una adaptación y desempeño adecuados, podrán realizarse, con carácter previo, pruebas, de carácter eliminatorio, con el fin de garantizar la existencia de las características personales adecuadas a los perfiles de los puestos de tal naturaleza.

En los puestos encuadrados en los niveles de Desarrollo, dentro del subgrupo de Alta Cualificación, podrán establecerse pruebas de selección similares.

4.3. Evaluación.

- Durante el desarrollo de las acciones se realizarán las evaluaciones pertinentes para asegurar el control del progreso de los participantes. Estas evaluaciones y la final corresponderán a la Comisión de Desarrollo. Los miembros de la misma deberán observar la más estricta reserva sobre las evaluaciones y resultados. En el caso de puestos que estén encuadrados en los niveles de Desarrollo, dentro del subgrupo de Alta Cualificación, que tengan responsabilidad de mando, confidencialidad o confianza especial de la Empresa, la evaluación corresponderá a ésta.

La determinación concreta sobre qué puestos reúnen alguna de estas circunstancias, se realizará en la Comisión de Desarrollo.

b) Si dos o más participantes obtuvieran puntuaciones finales iguales, prevalecerá el criterio de mayor antigüedad, siempre que se hayan alcanzado los niveles mínimos de puntuación establecidos previamente por la Comisión de Desarrollo.

4.4. Resultados.

La Empresa hará público el resultado de las diferentes acciones del Programa, aplicando el tratamiento económico, desde la fecha establecida en esa acción y convocatoria.

No obstante, se establece un período de prueba de tres meses para los casos de cobertura interna de vacante, durante el cual la percepción económica y/o el desempeño del nuevo puesto tendrán carácter provisional.

EMPLEO

Artículo 16 - Cláusula de Garantía de Estabilidad en el Empleo

Complementariamente a lo recogido en el artículo 8 del Convenio, respecto a la ocupación efectiva y al derecho prioritario de recolocación interna, se establece por parte de la Dirección de la Empresa el compromiso de que durante la vigencia del presente Convenio, y con carácter de cláusula obligacional con vencimiento a 31 de diciembre de 2023, las situaciones de reestructuración interna que por razones económicas, organizativas, productivas o técnicas se plantearan y que pudieran afectar al empleo en la Planta, se afrontarán de forma no lesiva para los derechos de las personas empleadas, con la máxima participación y audiencia de los representantes de los trabajadores.

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 17 - Jornada y Horario

En la regulación de la jornada se ha tenido en cuenta la naturaleza de la actividad, y la necesidad de que, en un régimen de funcionamiento estable, algunos de los trabajos no se vean interrumpidos en ningún momento y que, por lo tanto, en determinadas actividades se imponga mantener una continuidad laboral, generalmente, durante las veinticuatro horas del día y todos los días del año, siendo esto lo que justifica la existencia de diversos regímenes de horarios previstos en el presente artículo.

Esas mismas circunstancias hacen también necesario recoger y regular, dentro de la jornada ordinaria anual, aquellos tiempos de trabajo para los que es preciso una programación específica cada año, así como prever circunstancias periódicas y recurrentes en el tiempo que, sin embargo, a priori, no es posible asociar a los horarios regulares aprobados en la Empresa, situaciones y circunstancias que se desarrollan en apartado III de este artículo.

Por tanto, la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo se distribuirá en dos partes diferenciadas:

- La primera, que será la prevista en el punto II del presente artículo, se distribuirá con carácter regular, y estará sujeta a los horarios establecidos en cada momento en el centro de trabajo.
- La segunda, recogida en el número III, se distribuirá con carácter irregular a lo largo del año, y será prestada en los supuestos previstos al efecto.

I. Horario

La adecuación de los actuales horarios a la jornada ordinaria de distribución regular correspondiente a cada año según se detalla en el número II de este artículo, así como para el resto de los regímenes de jornada existentes, se concretará en el calendario laboral anual.

II -Jornada Ordinaria de Distribución Regular.

- La Jornada anual de distribución regular durante la vigencia del Convenio será de 1688 horas
- La Empresa procurará establecer los horarios de trabajo más convenientes de acuerdo con la representación de los trabajadores, pero es libre de disponerlos de la manera que mejor considere para la organización del trabajo, como única responsable de la misma, siempre con respeto de la normativa sobre jornada y descansos vigente en cada momento.

Si de los horarios previstos resultase la realización de una jornada regular anual superior o inferior a la prevista en este artículo, el cumplimiento obligatorio de esta jornada se efectuará por el sistema de recuperación o días de ajuste, de acuerdo con lo siguiente:

Recuperación y Días de Ajuste

El cumplimiento de la jornada ordinaria de distribución regular anual pactada se efectuará por días de ajuste (que informará la Dirección en el Calendario anual) para evitar sobrepasar las horas acordadas o, de ser necesario para alcanzar las mismas, mediante recuperación en cómputo semestral, en régimen de autoadministración.

- Como criterio de preferencia se fijarán como días de ajuste los posibles puentes.
- Se disfrutarán los días libres distribuyendo al personal entre las fechas señaladas para ello, respetando las necesidades del servicio. En cualquier caso se garantizará la presencia del 50 por 100 de la plantilla de cada unidad, como mínimo, en los días señalados.

Para el cálculo de los días de ajuste, se estará a la fórmula que se determine por la Dirección previa consulta con la Representación de los Trabajadores efectos.

Asimismo el régimen de autoadministración previsto se aplicará de manera que en ningún caso se pueda prolongar más de dos horas la jornada de ocho horas diarias.

3. La jornada ordinaria de distribución regular anual se desarrollará conforme a los siguientes tipos de jornada:

3.1. Jornada Ordinaria partida o continua (Invierno/Verano):

Sin perjuicio de lo dispuesto en el número II.2 anterior, se constituirá una comisión paritaria a efectos de adecuar los horarios a la jornada ordinaria de distribución regular correspondiente a cada año de vigencia del convenio según calendario laboral.

3.2. Jornada a Turnos:

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los las personas empleadas ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para la persona empleada la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio fuera preciso establecer servicios en régimen de turnos, la Empresa se reserva la facultad de establecer los mismos, previa información, consulta y diálogo con los representantes del personal para intentar, respecto a dicho supuesto, el correspondiente acuerdo, quedando facultada la Empresa en caso de desacuerdo a promover las acciones que le correspondan en virtud de lo previsto en la legislación vigente.

Se distinguen los siguientes tipos de horario a turno, que serán de aplicación al personal adscrito a los mismos,

• Turno Rotativo Regular (TRR):

Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que durante los 365 días del año ocupe puestos de trabajo en los que se guarde una rotación de mañana, tarde y noche de una manera regular, durante todos los días del año sean o no festivos.

Para el personal adscrito a turno rotativo regular, no se conceptuará como extraordinario el trabajo realizado en jornada habitual durante los días festivos, por estar considerado como trabajo normal de la industria.

• Turno Parcial Simple (TPS):

Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que ocupe puestos de trabajo en régimen de turnos abiertos, es decir, aquellos que no se realizan en ciclo completo de mañana, tarde y noche.

Todas las personas empleadas, al finalizar el año, deberán tener saldadas las horas anuales de trabajo ordinarias de distribución regular establecidas en Convenio, salvo en lo que se refiere a las horas extraordinarias realizadas u horas ordinarias de distribución irregular..

Funcionamiento de la Jornada a Turnos:

Las personas empleadas que desempeñen funciones con jornada en régimen de turnos cerrados (TRR) o abiertos (TPS), deberán realizar turnos de ocho horas, de conformidad con el calendario que se establezca para el centro de trabajo.

La dirección de la empresa, oídos los Delegados de Personal, publicará y desarrollará los cuadros calendario, teniendo en cuenta la previsión de vacaciones, revisiones y demás incidencias, de forma que en su aplicación se genere el menor número de horas extraordinarias.

Los turnos abiertos (TPS), es decir, aquellos que no se realizan en ciclo completo de mañana, tarde y noche, podrán ser de dos tipos:

- Los que se realizan todos los días naturales.
- Los que se realizan los días laborales.

La suplencia del personal de turnos que no pueda asistir a su trabajo se realizará con personal disponible. Si, coyunturalmente, no fuese posible la suplencia con personal disponible, una persona empleada del turno anterior deberá doblar su turno el primer día que se produzca la ausencia y, si por causas extraordinarias no fuese posible corregir la situación inmediatamente, las siguientes suplencias se realizarán prolongando / anticipando cuatro horas, durante el tiempo mínimo imprescindible.

Si, por necesidades del servicio, un profesional efectuase más turnos de los establecidos en el calendario, una vez superada la jornada ordinaria anual percibirá las horas trabajadas en exceso al importe de las horas extraordinarias.

Cuando, por necesidades organizativas, la Dirección de la Empresa necesite modificar o suprimir la jornada de turnos en un servicio, deberá anunciarlo al menos con un mes de antelación al personal afectado, que pasará a realizar la nueva jornada a partir de la fecha del cambio.

Si no se cumpliera el preaviso, el personal afectado pasará a realizar la nueva jornada y percibirá de una sola vez el importe de los conceptos retributivos asociados a la jornada a turnos, correspondientes al período que falte para alcanzar el mes de referencia.

Cuando, por causas coyunturales, no se requiera la realización de la jornada a turnos establecida en un centro de trabajo, se podrá cambiar el tipo de turno o suspender su realización, pasando el personal afectado a realizar la nueva jornada.

Si la duración del cambio de jornada fuera superior a dos semanas, a partir de la tercera semana el personal pasará a percibir las retribuciones correspondientes a la nueva jornada hasta que, una vez cesadas las causas de referencia, vuelva a trabajar en régimen de turnos y a percibir, por tanto, las retribuciones inherentes al mismo.

Las vacantes generadas en las funciones cuya jornada se realiza en régimen de turnos se cubrirán por movimiento interno o contratación exterior en el plazo máximo de seis meses, que se reducirá a tres en los casos en que la vacante se produzca por jubilación y ésta sea formalmente conocida por la Empresa con suficiente antelación.

La realización de jornada a turno, conllevará la percepción de los pluses de turno establecidos para cada caso en la tabla salarial del Anexo II.

3.3. Jornada Mixta:

Las personas empleadas adscritas a esta jornada, quedarán encuadradas en las ruedas de turno, de conformidad con la regulación reflejada en el apartado anterior, en las semanas en que así se recoja en el calendario fijado por la Dirección de la Empresa. En el resto de semanas, dichos empleados realizarán la jornada partida establecida en el presente artículo.

3.4. Retén:

Por necesidades de seguridad y/o salud de las personas, o seguridad, operativa y/o mantenimiento de las instalaciones propias o de terceros, así como para garantizar la continuidad de la actividad normal de las instalaciones y las operaciones, se establecen retenes de disponibilidad para supervisar o atender incidencias o necesidades de la operación que afecten a la actividad o a la seguridad en los términos siguientes:

1. Servicio de retén.- Forman el servicio de retén las personas empleadas que, designadas por la Empresa, estén localizables y dispuestas fuera de su jornada laboral para su incorporación al trabajo cuando sean requeridas para ello, con el fin de garantizar el mantenimiento del servicio o el funcionamiento de los equipos e instalaciones, incluyendo las puestas en marcha y paradas de unidades y actividades anexas requeridas para lo anterior.

Por su propia naturaleza, el tiempo de disponibilidad no tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

La pertenencia al servicio de retén será obligatoria para los empleados que se incorporen a funciones para las que se haya definido la realización de este servicio.

La composición y estructura de este servicio se concretará en las normas específicas de funcionamiento de cada retén.

2. Duración.- La duración de cada servicio de retén será de siete días naturales consecutivos, durante las horas no laborales.

El ciclo de rotación será, con carácter general, de una semana de cada cuatro y, excepcionalmente por necesidades del servicio, podrá ser de una semana de cada tres.

3. Calendario.- La Empresa publicará, previa información al Delegado de Personal, un calendario anual de servicio.

4. Localización.- Con objeto de posibilitar la localización de las personas empleadas en servicio de retén, la Empresa facilitará al personal que tenga que realizarlo teléfono móvil o buscaperonas..

El personal que esté en servicio de retén, se mantendrá permanentemente dentro del alcance del medio de localización, de tal manera que la respuesta desde la recepción del aviso y su conexión con la Empresa se puedan efectuar de forma inmediata.

5. Activación del retén.- Cuando se produzca una incidencia que tenga que ser atendida por el retén, la localización de sus componentes se realizará por las personas o servicios facultados para ello por la Empresa, que vendrán definidos en cada una de las normas específicas de funcionamiento del retén.

6. Registro de incidencias.- La persona responsable de la activación registrará la hora de la llamada al retén y, una vez informado por el empleado que esté al frente del mismo, la hora en que queda solucionada la incidencia, así como el motivo de la misma.

7. Presentación al trabajo.- Una vez requeridos los componentes del retén deberán presentarse en el Centro de trabajo o al lugar de la realización del trabajo, según se indique en las normas específicas, en el tiempo mínimo necesario.

El tiempo de incorporación no podrá ser superior al establecido en las normas específicas de funcionamiento de cada retén.

8. Interrupción.- El servicio podrá ser interrumpido por la Empresa cuando no considere necesario su mantenimiento, dejando de percibirse la retribución correspondiente a los días que permanezca interrumpido.

Para la interrupción del servicio bastará con que la Empresa lo comunique a los integrantes del retén con una antelación de al menos una semana.

La liquidación de un retén interrumpido, en su caso, se hará en proporción a los días en que efectivamente se haya prestado el servicio, por días completos.

La Empresa podrá volver a activar el retén, debiendo comunicarlo a los integrantes del mismo con al menos una semana de antelación a la fecha de activación. La incorporación al retén, una vez transcurrido el plazo de interrupción, se realizará en las mismas condiciones que se venían aplicando con anterioridad.

9. Sustituciones.- En los casos en que sea necesaria la sustitución de alguno de los integrantes de los grupos de retén como consecuencia de vacaciones, permisos, incapacidad temporal, asuntos sindicales, necesidades de la Empresa, etc., el empleado será sustituido por quien ocupe su misma condición en el retén n+2, siendo n el retén al que pertenece el ausente. En caso de prolongarse la ausencia por un período superior a un ciclo de retén, se procurará incorporar a un nuevo empleado al servicio para cubrir interinamente el puesto. De no ser posible, la siguiente sustitución será efectuada por el empleado n+3 y así sucesivamente.

La comunicación de sustitución deberá hacerse tan pronto se conozca el motivo que la origina, viniendo obligado el sustituto a incorporarse transcurridas, como máximo, 24 horas.

Si la ausencia es ocasionada por necesidades particulares de la persona empleada, será el propio profesional quien deberá encontrar un sustituto adecuado, en cuyo caso el jefe del servicio de retén concederá el permiso solicitado.

10. Formación y entrenamiento.- La Empresa facilitará a los integrantes del servicio de retén la formación teórico-práctica necesaria en cada caso.

11. Retribución.- La retribución del retén compensa la disponibilidad y obligación de los integrantes del retén de estar localizables y dispuestos a acudir, en el tiempo establecido en las normas específicas.

El importe del plus retén será el que figura en la tabla salarial correspondiente en el Anexo II.

12. Cualquier otro concepto retributivo regulado en el Convenio Colectivo y de naturaleza similar a los recogidos en la presente Disposición, será incompatible con lo establecido en la misma.

III.- Jornada Ordinaria de Distribución Irregular.

1. La Jornada ordinaria de distribución irregular será de 90 horas anuales durante cada uno de los años de vigencia del convenio.

2. Estas horas constituirán una bolsa anual de horas ordinarias de trabajo que se distribuirán a lo largo del mismo con objeto de atender las circunstancias que se establecen a continuación:

3. Las circunstancias que motivan la realización de la bolsa de horas ordinarias y que serán solo exigibles cuando concurran las mismas son las siguientes:

- Parada Menor y Mayor por revisión de los Grupos de generación.
- Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por cobertura de vacantes y ausencias del puesto de trabajo.
- Las que se deban a circunstancias no previstas en los apartados anteriores, siempre que, en ese caso, la persona empleada, de común acuerdo con la empresa, acepte su realización.

El valor de las horas ordinarias de distribución irregular realizadas bajo estos supuestos será el resultado de dividir la totalidad de los conceptos retributivos de carácter fijo entre la jornada ordinaria de distribución regular incrementado en un 20% si se produce de lunes a viernes ó 25% si se producen en sábado, domingo o festivo.

Artículo 18 - Asistencia y Puntualidad

Atendida la obligación de toda persona empleada de dar un rendimiento normal de trabajo, la Empresa interpretará y vigilará el cumplimiento de las normas de asistencia, permisos y puntualidad en las entradas y salidas del trabajo, quedando

facultada para implantar los controles y medidas que estime convenientes y necesarios mediante los sistemas más idóneos, informando previamente de los mismos a la representación de los trabajadores.

Únicamente se admitirá una tolerancia de cinco minutos en la hora de entrada al trabajo en aquellos supuestos en que en función del puesto de trabajo no se produjera perjuicio organizativo o económico alguno, y los deberes en relación a la puntualidad y asistencia se considerarán de acuerdo con las circunstancias específicas que concurran en cada puesto de trabajo y no en los relojes de control de entrada y salida o sistema que los sustituya.

En los casos de citación judicial a algún profesional empleado por motivos relacionados con el desempeño de sus funciones laborales, y habida cuenta de su consideración de deber inexcusable de carácter público, se procederá a la compensación del tiempo empleado, en jornadas subsiguientes por acuerdo individual entre el profesional y la línea de supervisión; todo ello, siempre que la persona empleada deba acudir para el cumplimiento de dicha citación fuera de la jornada laboral.

Las ausencias al trabajo, no reguladas en el artículo 37, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán la consideración de absentismo y a las mismas se les aplicarán los descuentos correspondientes a las retribuciones pactadas en la proporción que corresponda, tomando como valor de referencia la retribución anual acreditada, dividiendo la misma por la jornada ordinaria de distribución regular anual pactada para cada año.

Igual tratamiento recibirán las ausencias por enfermedad, sin justificante médico, de hasta dos días de duración, todo ello, sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario.

Artículo 19 - Vacaciones

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de 26 días laborables de vacaciones al año, o la parte proporcional de los mismos que corresponda al período comprendido entre la fecha de ingreso y el 31 de diciembre del mismo año.

Habida cuenta de las necesidades del servicio o actividad a desarrollar y necesidades de la persona empleada, se podrá convenir, previa solicitud del ésta con dos meses de antelación, la división en tres del periodo total de vacaciones (el período más largo tendrá una duración máxima de treinta días naturales). No obstante, de común acuerdo entre la persona empleada y la Línea de Mando, se podrán gestionar periodos de disfrute distintos a los indicados con carácter general.

En todo caso, las vacaciones se disfrutarán íntegramente dentro del año que corresponda, y se prohíbe trabajarlas mediante compensación en metálico. En el caso de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, se aplicará lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores. En casos excepcionales en que parte de las vacaciones estuviera previsto realizarlas en diciembre, y ello no fuera posible llegado el momento por razón de necesidades del servicio, podrá autorizarse su realización durante el mes de enero siguiente, y en casos muy especiales podrá ampliarse este plazo hasta el mes de marzo, con carácter improrrogable.

Con el fin de poder adecuar los períodos de vacaciones a las exigencias del servicio, la Empresa deberá confeccionar, con la antelación suficiente y preferentemente antes del 30 de abril de cada año, el correspondiente programa de vacaciones.

El personal adscrito a horario de Turnos disfrutará sus vacaciones de acuerdo con el calendario anual correspondiente.

CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

En desarrollo de lo regulado sobre la materia en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 3/2007, y al objeto del establecimiento de medidas orientadas a lograr una real y efectiva igualdad entre hombres y mujeres, se establece la siguiente regulación en materia de conciliación de la vida laboral y familiar:

Artículo 20 - Permisos

1. Permisos retribuidos

1.1 Las personas empleadas, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio de la persona empleada, a contar desde el día del matrimonio si éste es hábil. En el caso de que el día del matrimonio sea no laborable para la persona empleada, el permiso comenzará el primer día hábil siguiente.
- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la boda.
- Dos días laborables consecutivos e ininterrumpidos, con inicio en la fecha del hecho causante o el inmediatamente posterior en caso de coincidir el mismo en fecha no laborable para el trabajador, en los casos de fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad (cónyuge o persona en convivencia de hecho, justificada documentalmente, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos). Se adicionarán dos días más cuando sea necesario recorrer una distancia dentro de un radio superior a 100 km desde la residencia de la persona empleada. Atendiendo a circunstancias de carácter excepcional, la Dirección podrá ampliar el periodo de permiso hasta cinco días.
- Dos días naturales ininterrumpidos por traslado de domicilio habitual de la persona empleada, comenzando el día que se produzca el traslado.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber o gestión inexcusable de carácter público y personal ante organismos oficiales, siempre que se justifique que no puede efectuarse fuera de las horas de trabajo.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia a juicios, cuando la persona empleada es parte interviniente en cualquier tipo de proceso judicial y su comparecencia resulta indispensable, o cuando este es testigo, siempre que haya mediado citación judicial personal a la persona empleada.
- Cuando por razón de enfermedad se precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social, en horas coincidentes con el horario laboral, se concederá, sin pérdida de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, sin cuyo requisito no se tendrá derecho al devengo del salario correspondiente.

h) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y asistencia a cursos de técnicas de preparación al parto.

i) Por el tiempo imprescindible para la asistencia a exámenes parciales y/o finales de estudios oficiales, cualesquiera que fuera el grado, hasta un máximo de tres convocatorias por asignatura.

1.2 Para la concesión y ejercicio de los permisos y licencias regulados en el presente Convenio, las personas empleadas deberán presentar (previamente, cuando ello sea posible) los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de las circunstancias o hechos causantes en que los fundamenten.

2 Permisos no retribuidos

Será potestativo de la Dirección de la Empresa el otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma, en caso de que la persona empleada no pueda disponer de los permisos ni de vacaciones.

Artículo 21 – Nacimiento, Adopción y Lactancia

Expresamente se extiende a un año el período de referencia para el disfrute de ausencias o reducción de jornada por lactancia previsto en el artículo 37º del Estatuto de los Trabajadores.

La persona empleada podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 14 días naturales ininterrumpidos, que deberán disfrutarse necesariamente desde el día siguiente a la finalización del descanso por nacimiento de hijo o hija.

En este último caso, a efectos organizativos, la persona empleada deberá notificarlo antes de iniciarse la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija.

En el caso de nacimiento múltiple se amplía el permiso de lactancia en una hora más diaria por cada hijo o hija a partir del segundo.

La suspensión del contrato de trabajo de las personas empleadas por nacimiento de hijo o hija (y demás situaciones análogas previstas en la legislación laboral) se realizará de conformidad con lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 22 - Reducción de Jornada

Cualquier persona empleada de la Empresa, además de lo previsto en la legislación vigente, podrá solicitar una reducción del 50% de su jornada laboral ordinaria de distribución regular por un período de tiempo no inferior a seis meses. La concesión de la solicitud por parte de la Dirección, vendrá determinada por las necesidades del servicio, de la organización del trabajo o del proceso productivo.

La reducción de jornada ordinaria de distribución regular conlleva la reducción proporcional en el mismo porcentaje de las retribuciones, en la cotización a la Seguridad Social y en los beneficios sociales.

Las personas empleadas tendrán derecho a modificar su jornada laboral ordinaria de distribución regular, en los siguientes supuestos:

- Cuando tengan a su cuidado algún menor de 12 años o discapacitado físico, psíquico o sensorial, o cuando precisen encargarse del cuidado directo de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no tenga actividad retribuida, tendrán 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.
- Cuando tengan a su cuidado un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de mayor edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no tenga actividad retribuida, y previo acuerdo con la Compañía, podrán tener flexibilidad de horario, en los horarios de entrada por la mañana y mediodía, siendo necesario además de la exista del acuerdo que se recoja por escrito el horario a realizar.
- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo que pueda ser necesario, durante el período que dure la hospitalización, con la disminución proporcional del salario a partir de la primera hora de ausencia.

La reducción de jornada ordinaria de distribución regular prevista en los casos descritos, constituye un derecho individual de las personas empleadas. No obstante, si dos personas empleadas que presten servicio en la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección coordinará su ejercicio simultáneo, siempre que éste sea posible.

Para el ejercicio de la anterior regulación, las personas empleadas deberán presentar previamente, ante la Dirección de la Empresa, los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de las circunstancias o hechos causantes en que los fundamenten.

Artículo 23 - Excedencia por Atención a Familiares

En los términos establecidos en el presente Convenio, el personal de plantilla tiene derecho a:

1. Un periodo de excedencia de duración 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 preadoptivo– aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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.

2. Un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, por tener que cuidar a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no ejerza actividad retribuida. Atendiendo a circunstancias de carácter excepcional, la Dirección podrá valorar la ampliación de la excedencia más allá de los dos años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona empleada si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia por atención a familiares.

Durante los doce primeros meses, la persona empleada tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este periodo, la reserva será en un puesto de trabajo de su mismo Grupo, Subgrupo Profesional y Nivel Salarial.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas empleadas, hombres o mujeres. No obstante, si dos personas que presten servicio en la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección coordinará su ejercicio simultáneo, siempre que éste sea posible.

Las personas empleadas excedentes deberán solicitar la reincorporación, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de finalización de la excedencia.

Artículo 24 – Trabajo en Remoto

A partir de la firma del convenio se prevé la posibilidad de que el personal adscrito a puestos no operativos de esta alternativa trabaje en remoto desde el domicilio particular hasta ocho (8) días al año, siempre y cuando sea compatible con el desarrollo normal de la actividad habitual y no afecte negativamente a la organización de la unidad, previa autorización del mando y Recursos Humanos, en los siguientes supuestos:

- Cuidado de un familiar hasta el 2.º grado.
- Festivos escolares de los menores de 12 años (salvo vacaciones escolares).
- Circunstancias que limiten el acceso al centro de trabajo (huelga de servicios, manifestaciones, climatología).

El Trabajo en remoto se disfrutará el día del hecho causante, con excepción de los casos motivados por enfermedad de familiar hasta el 2º grado, supuesto éste en el que se podrán disfrutar cinco (5) días de trabajo en remoto de forma consecutiva.

A tal fin, en los casos de cuidado de un familiar y festivos escolares, la persona empleada habrá de solicitar con carácter previo al disfrute del trabajo en remoto autorización al mando y a RRHH y, al menos el mismo día, en el caso de circunstancias que limiten el acceso al centro de trabajo.

No obstante lo anterior, si dos o más personas empleadas del mismo departamento solicitasen trabajar en remoto el/los mismo/s día/s, el mando/Recursos Humanos podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones organizativas justificadas.

Artículo 25 . Procedimiento de acoso

Como parte de la política de la Empresa dirigida a promover un espacio de trabajo libre de situaciones de acoso por cualquier causa, incluyendo el acoso sexual o por razón de sexo, será de aplicación a todas las personas empleadas en el centro de trabajo el Protocolo de Acoso laboral, Sexual y por Razón de Sexo.

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 26 - Política General y Normas de Pago

La estructura salarial queda configurada por los conceptos previstos en el presente convenio colectivo, teniendo en cuenta la clasificación profesional, el puesto al que se esté adscrito, las circunstancias y condiciones personales y profesionales de cada caso, así como la regulación de los mismos.

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneración de una persona empleada determinado o de un grupo de ellas, tanto en conceptos fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influenciadas e incluso determinadas por circunstancias de carácter histórico o excepcional, así como otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad y rendimiento en su trabajo individual por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni precedente para peticiones de carácter comparativo.

A los efectos del presente Convenio se entenderán como aumentos generales aquellos que supongan una variación del nivel salarial que afecten a todos los grupos salariales

El pago de salarios se realizará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente o libreta de ahorro que comunique la persona empleada, por escrito, a la Dirección de la Empresa. La anotación bancaria que acredite la realización de la transferencia sustituye a la firma del recibo de nómina.

El pago de salarios se realizará mensualmente, según los siguientes criterios:

- Los conceptos fijos se abonan en el propio mes en el que se han devengado.
- Los conceptos variables se abonan al mes siguiente a su realización, salvo regulación específica.

En ambos casos, el pago efectivo de haberes se realizará, aproximadamente, cinco días antes de la finalización del mes de que se trate.

Artículo 27 - Actualización de las Remuneraciones

Años 2018-2021:

Para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 se mantienen sin actualización los importes de los conceptos retributivos.

Años 2022 y 2023

Se establece para los años 2022 y 2023 un incremento consolidable de hasta un 0,5% sobre los conceptos Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo, Compensación por Beneficios Sociales y Retén, siempre que el sumatorio total de los objetivos recogidos en la matriz definida para cada ejercicio se sitúe en un cumplimiento igual o superior al 85% y hasta un 130%. El porcentaje a aplicar sobre los conceptos indicados se calculará de forma proporcional al posicionamiento que el resultado global ocupe en el intervalo situado entre el 85% y el 130%, siendo el máximo el 0,5% si el resultado alcanza el 130% y el mínimo del 0,01% de alcanzarse el 85%, no correspondiendo, por tanto, incremento si el resultado se sitúa por debajo del 85%.

Para la determinación de este incremento se tendrá en cuenta el nivel de cumplimiento de la matriz del ejercicio analizado, esto es, para la posible consolidación de hasta el 0,5% en las tablas del año 2022, se tendrán en cuenta los resultados del año 2022 y así para el año 2023.

La diferencia salarial que corresponda se abonará una vez que se conozca el resultado global de los objetivos recogidos en la matriz y, con efectos del 1 de enero del año correspondiente.

La matriz de objetivos será definida por la Dirección de la Empresa durante el primer trimestre de cada año que los compartirá la Representación de los Trabajadores previo a su publicación.

Artículo 28 - Remuneración de Convenio. Principios Generales

1. La remuneración total anual o salario de Convenio de cada persona empleada, se compone de los siguientes conceptos:

a) Doce mensualidades ordinarias y tres extraordinarias de Nivel Salarial y Complemento de Desarrollo Profesional.

b) Complementos personales.

c) Complementos de puesto de trabajo.

2. Todos los valores que se indican se refieren a la jornada normal ordinaria de distribución regular pactada. Para aquellos otros casos de jornada menor que existan o puedan producirse, los salarios señalados se reducirán proporcionalmente al número de horas trabajadas.

Artículo 29 - Nivel Salarial

Es el nivel salarial de cada uno de los profesionales de la empresa atendiendo a su grupo, subgrupo profesional y desarrollo profesional, establecido en valor anual bruto y que se especifica en la correspondiente tabla salarial anexa.

El nivel salarial (y en su caso el complemento) se percibe en 15 pagas de igual importe, distribuidas en doce mensualidades ordinarias y tres pagas extraordinarias. Las tres gratificaciones extraordinarias se abonarán de acuerdo con lo regulado en el artículo 31 del presente Convenio.

Artículo 30 - Complemento de Desarrollo Profesional

Es el concepto salarial de carácter fijo, que se percibe entre el nivel salarial en que se encuentre la persona empleada y el inmediato superior ya sea por aplicación del Programa de Desarrollo Profesional o por libre asignación de la Empresa a título individual.

Se mantiene en tanto la persona empleada no consolide el nivel salarial superior, igualmente por aplicación del Programa de Desarrollo Profesional o libre designación de la Empresa. Tiene carácter consolidable, siendo absorbible y compensable por incremento de nivel y se incrementará a futuro en igual porcentaje que el Nivel Salarial.

Su importe anual se percibe, al igual que el nivel salarial, entre las 12 pagas ordinarias y las 3 gratificaciones extraordinarias.

Artículo 31 - Gratificaciones Extraordinarias

La cuantía de las tres Gratificaciones Extraordinarias, queda establecida para cada devengo en el importe de una mensualidad y se calculará de acuerdo con el Nivel Salarial, más el Complemento de Desarrollo Profesional.

- La gratificación extraordinaria de verano se abonará proporcionalmente al número de días de trabajo desde el 1 de enero al 30 de junio del año en curso, y se abonará en la nómina de junio.

- La gratificación extraordinaria de diciembre se abonará proporcionalmente al número de días de trabajo desde el 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso y se abonará en la nómina de noviembre.

- La tercera gratificación extraordinaria se abonará proporcionalmente al número de días de trabajo desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior, y se abonará en la nómina de enero.

Por consiguiente, al cesar al servicio de la Empresa, procederá liquidar la parte proporcional de las gratificaciones y paga citadas, en los términos expuestos.

Artículo 32 – Horas Extraordinarias

Ambas representaciones conscientes de la necesidad de disminuir el número de horas extraordinarias en favor de una política general de creación de empleo y de conciliación de la vida laboral y familiar, y teniendo en cuenta el carácter del servicio público que la Empresa presta dentro de su finalidad social, se establece como principio general que las personas empleadas habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir el normal rendimiento durante la jornada de trabajo y, consecuentemente, salvo en los supuestos de obligado cumplimiento, sólo en casos especiales se realizarán Horas Extraordinarias a iniciativa de la Empresa y libre aceptación de la persona empleada.

En base a ello, se acuerda la siguiente regulación sobre horas extraordinarias:

a) Las Horas Extraordinarias se compensarán en descanso, si bien las Horas Extraordinarias de Obligado Cumplimiento, sean o no de fuerza mayor, se compensarán en metálico. No obstante, a voluntad de la persona empleada, siempre que quede garantizado el servicio y sin que por dicho motivo se generen otras horas extraordinarias, y que exista acuerdo expreso con la Empresa en cuanto al periodo de disfrute, podrán compensarse en descanso.

El valor de la hora extraordinaria será el resultado de dividir la totalidad de los conceptos retributivos de carácter fijo entre la jornada anual ordinaria de distribución regular de cada año, incrementándose a futuro en función de la evolución de ambos parámetros. El valor de la hora extraordinaria de obligado cumplimiento será el resultado de incrementar el valor de la hora extraordinaria en un 20%, y en un 25% las horas de obligado cumplimiento realizadas en sábado, domingo o festivo.

b) Se consideran Horas Extraordinarias de Obligado Cumplimiento:

b.1 Las Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor, entendiendo por tales las realizadas fuera del horario habitual, en las que se efectúen tareas de atención de urgencias por:

- Actuaciones de emergencia que no puedan ser atendidas por los equipos que se encuentran prestando servicio.
- Reparación o previsión de siniestros, accidentes o averías que pongan en riesgo la seguridad de las personas o de las instalaciones, o que originen perturbaciones o determinen un corte de suministro que no pueda ser atendido por los equipos titulares, ya sea por dotación o porque que se encuentren prestando servicio.

b.2 Las Horas Extraordinarias motivadas por:

- Período punta de la actividad.
- Trabajos extraordinarios de mantenimiento en instalaciones.
- Atención a clientes que presten servicios públicos o de primera necesidad, por problemas de suministro, cuando no puedan atenderse por las personas empleadas que se encuentren en servicio.
- Las necesarias para finalizar trabajos cuya interrupción no sea posible, o si el incumplimiento de plazos pudiese causar perjuicios importantes.
- Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por cobertura de vacantes, ausencias del puesto de trabajo, o necesidades del servicio.
- Las horas generadas por salidas de retén, que no tengan la consideración de Fuerza Mayor. Sin perjuicio de lo regulado en el artículo 17 del presente convenio, en el supuesto

de realización de Horas Extraordinarias se respetarán doce horas de descanso hasta la jornada siguiente, sin perjuicio de los supuestos exceptuados y compensados establecidos en la normativa que regula las jornadas especiales de trabajo.

c) La Empresa informará a la Representación de los Trabajadores sobre el número de Horas Extraordinarias realizadas, así como la calificación de las mismas, de acuerdo con la legislación vigente.

d) En todos los casos será preceptivo, antes de realizar Horas Extraordinarias, que las mismas hayan sido expresamente autorizadas por la línea de mando correspondiente. - La compensación en descanso se efectuará de acuerdo con la tabla de equivalencia siguiente:

1 hora extraordinaria	equivale a	1 hora 15 minutos de descanso
1 hora extraordinaria en día festivo	equivale a	1 hora 30 minutos de descanso
1 hora de obligado cumplimiento	equivale a	1 hora 45 minutos de descanso

La fecha de disfrute se establecerá de común acuerdo entre la Empresa y la persona empleada, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, procurándose que dicho descanso se disfrute, preferentemente, dentro de los cuatros meses posteriores a la fecha de realización de las horas extraordinarias que lo motivan.

Quedan sujetas las Horas Extraordinarias realizadas a la cotización que en cada momento se fije para las mismas.

Artículo 33- Complementos de Puesto

Son pluses las cantidades que puedan asignarse a las personas empleadas que ocupen determinados puestos de trabajo o ejerzan determinadas tareas, por razón de los requerimientos específicos de la función o de las circunstancias de tiempo y lugar en que ésta se desarrolle.

Dado que los pluses son de índole funcional, su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para la que fueron creados, por lo que no tienen carácter consolidable, y en consecuencia, el derecho a la percepción de un plus cesará automáticamente para cada profesional en cuanto dejen de afectar al mismo las circunstancias establecidas para su devengo.

Los pluses existentes en la actualidad, son los siguientes:

Pluses de Turno: Estos pluses, compensan las características especiales del trabajo en la jornada a turno, como son, la prestación de servicios en jornadas ininterrumpidas de 8 horas, en horario nocturno, fines de semana y festivos, cambios de horarios, incomodidades de la incorporación, el tiempo necesario para practicar correctamente los relevos en el turno, y cualquier otra circunstancia análoga.

Plus Turno Rotativo Regular (TRR): De aplicación exclusiva para el personal adscrito a horario TRR. Se percibe mensualmente en las 12 mensualidades ordinarias, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados. No se percibe en las gratificaciones extraordinarias, por estar prorrateado su importe.

Los importes relativos a este plus figuran en el Anexo II.

Plus Turno Parcial Simple (TPS): De aplicación exclusiva para el personal adscrito a horario TPS. Se percibe mensualmente en las 12 mensualidades ordinarias, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados. No se percibe en las gratificaciones extraordinarias, por estar prorrateado su importe.

La adscripción a TPS implica la situación de disponibilidad, para cubrir puestos de trabajo a Turno Rotativo Regular, con motivo de absentismo de cualquier clase, no cubierto por el propio personal a TRR en situación de sobrante, y como refuerzo de los titulares en día festivo por situación de emergencia.

La cobertura de un puesto de trabajo a TRR originará la percepción del Plus de TRR no devengándose, en este caso, el Plus de TPS.

Los importes relativos a este plus figuran en el Anexo II.

Plus Retén: De aplicación exclusiva para el personal adscrito al sistema de retén. Se percibe semanalmente, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados en situación de retén, no percibiéndose en vacaciones, ni en las gratificaciones extraordinarias.

Los empleados adscritos al sistema de retén, percibirán el devengo del kilometraje desde el domicilio al centro operativo, en los casos de salida en situación de retén, siempre y cuando no se facilite un vehículo por parte de la Empresa.

Los importes relativos a este plus figuran en el Anexo II.

Artículo 34 - Dietas

Dieta por desayuno: Se tendrá derecho a ella cuando la entrada al trabajo, en jornada de mañana, tenga lugar dos o más horas antes de lo normal, o cuando la jornada de noche se prolongue dos o más horas de la normal de salida, con la salvedad prevista en el párrafo 2º de la dieta de comida.

Dieta por comida: Se tendrá derecho a ella cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue dos o más horas después de lo establecido. También se devengará cuando por necesidades del servicio en los casos de jornada continuada, sólo se concede una hora para comer a partir del momento de finalización de la jornada normal de mañana y antes del inicio de la ordinaria de distribución irregular o de la extraordinaria de tarde. Asimismo se devengará cuando se inicie la jornada cuatro o más horas antes de la normal de entrada.

También se percibirá la dieta de comida, cuando por emergencias o por no haberse realizado la sustitución por el turno entrante, deba trabajarse la jornada de mañana, después de haber realizado el turno de noche como jornada normal de trabajo.

El devengo de la Dieta Comida es incompatible con el actual servicio de comedor.

Dieta por cena: Se tendrá derecho a ella cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue, para el personal adscrito a TRR, con horario de 7:00-14:00; 14:00-22:00 y 22:00-7:00 horas, hasta después de las 22 horas, siempre que la jornada normal de tarde no concluya normalmente entre las 21 y 22 horas, en cuyo caso se devengará dieta solamente si dicha jornada se prolonga dos o más horas. También se devengará cuando se inicie la jornada de noche cuatro o más horas antes de la normal de entrada. En el supuesto de que se efectúen horas extraordinarias, para devengar dieta

de cena será condición indispensable haber iniciado el trabajo antes de las 19 horas y que se prolongue hasta después de las 22 horas.

Para el personal adscrito a TRR, con horario de 6:00-14:00; 14:00-22:00 y 22:00-6:00 horas, hasta después de las 22 horas, siempre que la jornada normal de tarde no concluya normalmente entre las 21 y 22 horas, en cuyo caso se devengará dieta solamente si dicha jornada se prolonga dos o más horas. También se devengará cuando se inicie la jornada de noche cuatro o más horas antes de la normal de entrada, siéndole de aplicación lo regulado en el párrafo siguiente.

En el supuesto de que se efectúen horas extraordinarias, para devengar dieta de cena será condición indispensable haber iniciado el trabajo antes de las 18 horas y que se prolongue hasta después de las 21 horas.

El personal adscrito al servicio de retén devengará dieta de cena cuando su incorporación supere las tres horas y se prolongue más allá de las 21:00 horas.

El devengo de la Dieta Cena es incompatible con el actual servicio de comedor.

Los importes relativos a las Dietas figuran en el Anexo II.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 35 - Prevención de Riesgos

1. Las partes firmantes del Convenio, conscientes de la importancia de evitar en lo posible los accidentes de trabajo, y promover la protección de la salud de las personas empleadas, se comprometen a desarrollar políticas activas de prevención de riesgos laborales para conseguir el mayor grado de seguridad en el desarrollo de su actividad. A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo el principio de coordinación y colaboración de la Empresa y las personas empleadas. La Empresa y el Delegado de Prevención, desarrollarán sus funciones dentro del marco de la planificación de la prevención que resulte de la evaluación de riesgos, impulsando su cumplimiento.

2. La Empresa, de conformidad con lo establecido en el Art. 14 de la LPRL, aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, siendo principios de la política preventiva, además de los recogidos en el Art. 15 de la LPRL, los siguientes:

. Considerar la salud de las personas empleadas como un objetivo prioritario, promovido dentro de un sistema preventivo y de un proceso de mejora continua, tendente a la reducción de los accidentes y la mejora de las condiciones de seguridad y salud.

. Considerar la prevención como una actividad integrada, tanto en el conjunto de sus actividades, procesos y toma de decisiones, como en todos los niveles jerárquicos, de manera que todo el personal que preste sus servicios en la Empresa sea responsable del cumplimiento de las normas, externas ó internas, sobre la materia, y en especial las que contengan regulación específica sobre daños para la salud.

. Promover un modelo de prevención participativo, potenciando los cauces para que las personas empleadas y sus representantes legales participen de manera activa en la acción preventiva.

Artículo 36 - Formación e Información

La formación constituye uno de los pilares básicos de la prevención, por lo que la empresa deberá garantizar que cada persona empleada reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o en los equipos de trabajo o se introduzcan nuevas tecnologías.

Deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona empleada, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, y repetirse periódicamente.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la Empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre las personas empleadas.

La formación en materia preventiva será debatida con el Delegado de Prevención.

La Empresa adoptará las medidas necesarias para que las personas empleadas reciban directamente toda la información necesaria sobre los riesgos para su salud y seguridad en su puesto de trabajo, y que puedan afectar a terceros y a las instalaciones.

Artículo 37 - Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Se realizará un Plan de Prevención de Riesgos Laborales donde se recojan, como mínimo, los siguientes aspectos:

- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales debe ser aprobado por la Dirección de la Empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus profesionales.

- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la Empresa, los elementos indicados en el artículo 16.1 de la LPRL y RD 604/2006.

Artículo 38 - Evaluación de los Riesgos

1. De acuerdo con el artículo 16 de la LPRL, la Evaluación de Riesgos es un instrumento esencial para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos. En este sentido, la Empresa efectuará las correspondientes evaluaciones de riesgos. En las mismas, también participará el Delegado de Prevención.

2. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el Servicio de Prevención Mancomunado realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas empleadas en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de las personas empleadas o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el Art. 22

LPRL aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el Servicio de Prevención Mancomunado llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos. De los resultados de la investigación se aportará informe al Delegado de Prevención.

Artículo 39 - Analisis de Accidentes

Los accidentes de trabajo deben ser analizados con el objeto de identificar las causas y determinar medidas correctoras.

Los responsables de las unidades operativas involucradas en los accidentes participaran en el análisis y colaboraran con las organizaciones específicas de prevención y seguridad industrial en el mismo. En el análisis de los accidentes participará el Delegado de Prevención del centro de trabajo.

En el canal de información interno se mantendrá actualizada la información sobre siniestralidad para conocimiento del conjunto del colectivo, así como análisis de las causas más repetitivas sobre el origen de estos y consejos de "Buenas Prácticas".

Artículo 40 - Instalaciones y Equipos

Las instalaciones y equipos deben diseñarse, construirse, utilizarse y mantenerse adecuadamente, a efectos de evitar que puedan constituir un factor de riesgo para el personal, clientes y el medio ambiente.

Las unidades encargadas del diseño, construcción, utilización y mantenimiento son las responsables de asegurar la máxima eficiencia de las medidas adoptadas.

Artículo 41 - Medidas de Emergencia y Riesgo Grave e Inminente

La Empresa, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los profesionales, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, el correcto funcionamiento de las medidas adoptadas. Los sistemas de comprobación se informará al Delegado de Prevención. Para la aplicación de las medidas adoptadas, la Dirección de la Empresa deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la Empresa y/o con sus propios medios, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas. De estas medidas se informará al Delegado de prevención.

La Empresa dispondrá lo necesario para garantizar que se elabora, conoce y mantiene actualizado en el tiempo un plan de evacuación y emergencia para el centro de trabajo.

Las personas trabajadoras, conocerán y recibirán información periódica de las medidas de actuación en caso de emergencia.

Cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la Dirección de la Empresa se compromete a:

- Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
- Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas empleadas puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.
- Disponer lo necesario para que la persona empleada que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros empleados o la de terceros a la Empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

Artículo 42 - Vigilancia de la Salud

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL. Para ello, la Empresa garantizará a las personas empleadas la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Los responsables de salud laboral elaborarán protocolos específicos por puestos de trabajo que se actualizarán periódicamente con un nivel de vigilancia al menos equivalente al de las recomendaciones que vayan publicando los organismos oficiales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona empleada preste su consentimiento, salvo en aquellos casos en que, previa consulta al Delegado de Prevención, se considere imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los profesionales de la empresa o para verificar si el estado de salud de la persona empleada puede constituir un peligro para el mismo, para los demás empleados o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal.

La obligatoriedad antes citada sólo será para aquellas pruebas médicas que sean precisas y que como tal se indiquen en el protocolo del puesto.

2. La Empresa garantizará de manera específica la protección de las personas empleadas que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

3. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona empleada y que sean proporcionales al riesgo.

4. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas empleadas se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del profesional, así como la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

5. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas empleadas no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de los mismos.

Artículo 43 - Protección de la Maternidad

En caso de embarazo, en el supuesto de que en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo para la trabajadora o el feto, según informe médico, la Empresa procederá a adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora

y/o el feto a dicho riesgo, facilitando el cambio a otro puesto de trabajo, de ser necesario, dentro de su Grupo y Subgrupo profesional y horario, si este último resultase compatible con la maternidad.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la Dirección podrá determinar el paso de la trabajadora afectada a la situación de Suspensión del Contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las medidas anteriores serán de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así quede certificado, en las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 44- Organización de la Actividad Preventiva

1. Servicio de Prevención Mancomunado

El Servicio de Prevención se regula de conformidad con lo que determina el Artículo 31 de la LPRL, y el Art. 21 del RD 39/1997, modificado por el artículo 1.8 del RD 337/2010.

Las personas responsables de las distintas especialidades dentro del Servicio de Prevención Mancomunado, mantendrán una coordinación continua para el logro de sus objetivos.

2. Presencia de los Recursos Preventivos

La presencia de los recursos preventivos en los centros de trabajo, estará regulada en base a lo previsto en el Artículo 32 bis de la LPRL y su desarrollo recogido en los Reales Decretos 39/1997, de 17 de enero y 604/2006, de 19 de mayo.

3. Delegados de Prevención

En aplicación de lo previsto en el Artículo 35 de la LPRL, los delegados de prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores. La elección se realizará de entre los Delegados de Personal del centro de trabajo, con el número de representantes que correspondan por Ley.

En lo referente a las garantías de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el Artículo 37 de la LPRL, y en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45 - Actuación en Materia de Prevención Respecto de Empresas Contratistas y Empresas de Trabajo Temporal

Las actividades de la Empresa no podrán alcanzar los niveles de calidad y seguridad que se desean sin la participación de sus proveedores y colaboradores.

La Empresa será especialmente sensible al cumplimiento de la legislación en esta materia, y en especial la Ley 32/2006 y los Reales Decretos 1627/1997 y 171/2004, encomendándose al Servicio de Prevención Mancomunado la tutela en esta actuación.

La Dirección de la Empresa, se compromete a incluir en los contratos, las cláusulas que se consideren necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales al respecto, así como que se informe sobre los datos de siniestralidad en relación con las operaciones realizadas para Nueva Generadora del Sur.

En cuanto a las relaciones con Empresas de Trabajo Temporal en materia de prevención de riesgos laborales, se estará a lo establecido en el Real Decreto 216/1999 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 46 - Representación y Ejercicio de los Derechos Sindicales de las personas empleadas en la Empresa

La representación de las personas empleadas en la Empresa corresponde al Delegado de Personal:

Artículo 47 - Delegados de Personal

1. Serán funciones del Delegado de Personal, o de los Delegados de Personal en el caso de que en el futuro hubiera más de uno, las siguientes:

a) De Representación:

Ostentará la representación de las personas empleadas para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan.

b) De Información:

Tendrá derecho a ser informados por la Dirección de la Empresa en los supuestos siguientes:

- Anualmente, sobre el Balance, la cuenta de resultados y la Memoria de la Sociedad, así como de cuantos documentos se den a conocer a los accionistas de la misma.

- Con un mes de antelación en la implantación o reestructuración de servicios y sistemas de trabajo.

- Trimestralmente, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Sociedad.

- Trimestralmente sobre la evolución de la plantilla y sus incidencias en el tiempo.

- Trimestralmente sobre la evolución en la realización de horas extras.

- Sanciones por faltas graves y muy graves y despidos de personas empleadas, de acuerdo con lo establecido en el Régimen Disciplinario regulado en el presente Convenio. En estos casos, la comunicación será inmediata.

- Establecimiento o anulación de pluses.

- Anualmente sobre el número de promociones y ascensos.

c) De Audiencia Previa para su ejecución por la Dirección de la Empresa:

Tendrá derecho a ser oído previamente a su ejecución por la Dirección de la Empresa en los siguientes supuestos:

. Cambios de régimen de jornada u horario y calendario de turnos.

. En el establecimiento de nuevos servicios en régimen de turno rotativo regular.

. No superación por el personal de los períodos de prueba en los supuestos de ascensos.

. Acoplamiento del personal en casos de disminución de aptitud para el trabajo.

. Sanciones y despidos de personas empleadas elegidas representantes de los trabajadores, en el caso de que hubiera más de uno, en los supuestos establecidos en el Régimen Disciplinario regulado en el presente Convenio.

El derecho de audiencia previa a que se refiere el presente acuerdo deberá ser ejercitado en el término de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la recepción por el Delegado de Personal, de la correspondiente comunicación de la Dirección de la Empresa. Transcurrido dicho plazo sin recibirse contestación por parte del citado Comité, se entenderá cumplido el trámite.

d) De Participación:

Colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas sean conducentes a establecer unas relaciones de trabajo efectivas y eficaces, así como en la corrección de los posibles incumplimientos que por ambas partes pudieran producirse en la observancia de las normas laborales, en particular en cuanto se refiere a cumplimiento de medidas destinadas a mantener la armonía laboral y la productividad en la Empresa.

Podrá, asimismo, proponer soluciones respecto a los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la Empresa.

e) De Vigilancia:

Ejercerá una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

A estos efectos, tendrán capacidad suficiente para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo a su ámbito de competencia.

2. Para el ejercicio de las funciones que han quedado detalladas en el número anterior, cada Delegado de Personal dispondrá de 16 horas mensuales como máximo, excluyéndose de dicho tiempo el de reunión a instancia de la Empresa, así como las reuniones previamente concertadas con la misma y las convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral o Judicial.

3. Al objeto de que los Delegados de Personal, puedan ejercitar el derecho que les asiste de comunicación e información a las personas empleadas, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios en el centro de trabajo.

4. En casos excepcionales y previa notificación a la línea de mando del Departamento o Unidad afectada, podrá ejercerse el derecho de comunicación e información a las personas empleadas en forma directa y en horas de trabajo sin perturbar la realización normal del mismo.

5. Fuera de las horas de trabajo, podrán ejercer las comunicaciones, colectivas y cuantos actos estimen necesarios en el ejercicio de sus derechos y cuando para ello sea preciso el disponer de un local de la Empresa, deberán comunicarlo con la antelación suficiente con el fin de habilitar el mismo.

6. Cualquier modalidad de reglamentación o instrumentación interna del funcionamiento de la representación del personal, deberá estar de acuerdo y supeditado al desarrollo normativo legal vigente en cada momento, debiendo dar conocimiento de los mismos a la Autoridad Laboral y a la Dirección de la Empresa.

Artículo 48 - Garantías Sindicales

1. Ninguna persona empleada que ostente cualquier representación de las reguladas en los artículos anteriores podrá ser despedida o sancionada durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o sanción se base en la actuación de la persona empleada en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse el correspondiente expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los Representantes de los Trabajadores.

La decisión de la Dirección de la Empresa será recurrible ante la Jurisdicción Laboral de acuerdo con lo previsto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción.

2. Cualquier otro tipo de medidas que a juicio del representante, supusiesen para el mismo perjuicio o limitación de sus funciones representativas, deberán ser comunicadas previamente por escrito, mediante informe razonado de la Dirección de la Empresa. En caso de existir disconformidad se elevarán las actuaciones a la Autoridad competente para su resolución.

Artículo 49 - Derecho de Asamblea

Las personas empleadas tendrán el derecho de reunirse en Asamblea, la cual podrá ser convocada por los representantes del personal, o por un número de personas empleadas no inferior al 20 por 100 de la plantilla.

a) La Asamblea será presidida en todos los casos, por los representantes del personal del centro de trabajo donde se efectúa, quienes serán responsables a su vez del normal desarrollo de la misma y en las dependencias donde ésta se celebre.

Los representantes del personal comunicarán a la Dirección de la Empresa la celebración de asambleas con 48 (cuarenta y ocho) horas de antelación, como mínimo, ó 24 (veinticuatro) horas en caso de urgente necesidad, y acordarán con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

b) El lugar de celebración de asambleas, será dentro de los locales de la Empresa y en las dependencias donde habitualmente se han celebrado las mismas

c) Para la celebración de asambleas fuera de la jornada laboral, será de aplicación lo previsto en los apartados a) y b) del presente artículo.

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 50 - Percepción Complementaria por Enfermedad

El personal afectado por el presente Convenio con un año de servicio activo, como mínimo, devengará en caso de enfermedad y durante un período máximo de dieciocho meses una percepción complementaria en los términos siguientes:

Finalizado el año, la persona empleada con un índice de absentismo igual o inferior al 4% de la jornada anual ordinaria de distribución regular o siempre que el absentismo de la Empresa no supere este porcentaje, recibirá una prestación complementaria por enfermedad, que sumada a la concedida por la Seguridad Social, complete el total de sus retribuciones brutas desde el primer día de baja de IT y hasta 18 meses de los siguientes conceptos: Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo

Profesional, pluses de turno y retén para el personal que los devengue, todos ellos, referenciados al mes anterior a la baja. A los efectos de lo previsto en este párrafo se estará a dispuesto en el artículo 18 del presente convenio.

Si en algún momento se modificase el régimen de subsidio por maternidad en perjuicio de la trabajadora, la empresa complementaría las diferencias oportunas hasta alcanzar el 100% de los conceptos retributivos señalados en el párrafo anterior.

Artículo 51 - Anticipos

Todo el personal podrá solicitar un anticipo de su Nivel Salarial y Complemento de Desarrollo Profesional, reintegrable mediante retención en todas las pagas ordinarias y extraordinarias, por iguales cantidades, hasta la total amortización del mismo, de acuerdo con la siguiente tabla:

Cantidad solicitada	Periodo de devolución
1 mensualidad	12 meses
2 mensualidades	18 meses
3 mensualidades	24 meses

La persona empleada que hubiese solicitado un anticipo, no podrá proceder a una nueva solicitud, hasta la total devolución del anticipo en curso. Asimismo, en el supuesto de que por no existir remanente una solicitud tuviese que estar temporalmente en "lista de espera", tendrá preferencia la solicitud de una persona empleada que no hubiese solicitado anticipo alguno con anterioridad, sobre la de otra que sí hubiese solicitado algún anticipo anteriormente.

A estos efectos, se establece un fondo global máximo de 30.000 euros cuyo saldo en ningún caso, podrá ser sobrepasado durante la vigencia del presente Convenio. No obstante lo anterior, el fondo podrá ser revisado anualmente por la Dirección de la Empresa en función de su evolución, de lo que informará a la representación de los trabajadores.

Artículo 52 - Compensación por otros Beneficios Sociales

Como compensación a otros beneficios sociales que pudieran ser del interés de las personas empleadas, y con la finalidad de hacerlos extensivos a todas ellas en función de sus necesidades personales y familiares, se establece una cantidad lineal por persona empleada y año que podrá utilizarse en el futuro para satisfacer las demandas sociales que puedan generarse y cuya cuantía se fija en el anexo II, haciéndose efectiva en doce mensualidades.

En el caso de que en el futuro se establezcan servicios de carácter social, el importe correspondiente a este fondo se asignará obligatoriamente al beneficio, entre los posibles, que cada profesional de la empresa designe en cada momento.

FONDO AYUDA ESCOLAR

Para el año 2021 se abonará el importe de 65€ brutos a cada persona empleada por cada hijo o hija en edad escolar. Para los años 2022 y 2023 se establece una bolsa de 715€ brutos para cada año de vigencia del acuerdo que se distribuirán de la siguiente forma: Abono de una ayuda escolar por un importe de 30€ brutos por cada hijo/a de persona empleada cuya edad sea inferior a 25 años el día 1 de septiembre del año correspondiente. A estos efectos, para su percepción sólo será necesario informar de los nacimientos que no estén ya comunicados y los que se produzcan, la comunicación podrá hacerse hasta el 10 de septiembre de cada año.

Una vez repartido lo anterior, la diferencia resultante hasta los 715€ se distribuirá de forma lineal entre las personas empleadas adscritas al ámbito personal del convenio colectivo mediante un pago único no consolidable.

VARIOS

Artículo 53 - Modificación de las Condiciones de Trabajo

Para que la Empresa pueda imponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, habrá de dar estricto cumplimiento a lo regulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio, y resto de normas concordantes.

Artículo 54 - Régimen Disciplinario

El Régimen Disciplinario de aplicación en los casos de incumplimiento de las obligaciones laborales de la persona empleada, así como el procedimiento establecido para esos supuestos, se regula en el Anexo I de la presente parte común.

OTROS

Artículo 55 - Diligencia Profesional

Es política de la Empresa la defensa del buen hacer y diligencia del personal a su servicio en el desempeño de sus funciones.

De acuerdo con tales principios, salvo que dichas circunstancias notoriamente no concurren, la Empresa asumirá la defensa del personal de la plantilla en los procedimientos civiles y penales que pudieran incoarse contra ellos por hechos realizados dentro de la jornada laboral y en el lícito ejercicio de las funciones que les estén encomendadas, asegurando la cobertura de las indemnizaciones pecuniarias y las fianzas de carácter civil o penal que pudieran corresponder.

De no concurrir dichas circunstancias, la Empresa se reserva el ejercicio de las acciones legales que en cada caso correspondan.

Artículo 56 - Absorción y Compensación

Todas las condiciones económicas que se establecen en el Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio o disposiciones adicionales.

ANEXO - I

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Los incumplimientos de las obligaciones laborales la persona empleada tendrán la consideración de faltas que, atendiendo a la importancia, trascendencia y circunstancias que califiquen su conducta, se clasifican en:

Graduación de Faltas

- Falta Leve
- Falta Grave
- Falta Muy Grave

Faltas Leves

Se calificarán como faltas leves, las siguientes:

- Las tres primeras faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos, cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.
- Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso sobre el horario de entrada superior a treinta minutos.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- El abandono, sin causa justificada, del servicio, aún cuando sea por breve tiempo.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- La falta de aseo y limpieza personal.
- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- La discusión sobre ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio.
- Faltar injustificadamente al trabajo un día en un período de treinta días.

Faltas Graves

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos, en un período de treinta días, o una sola cuando tuviese que relevar a otro compañero.
- Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de treinta.
- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.
- Dedicarse a actividades impropias o ajenas al trabajo durante la jornada laboral.
- La simulación de enfermedad o accidente en perjuicio de la prestación del trabajo o el normal rendimiento.
- La mera desobediencia a sus superiores jerárquicos en cualquier circunstancia laboral, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.
- Simular la presencia de otra persona empleada.
- La negligencia o desidia en el trabajo.
- La imprudencia en el desempeño de sus funciones.
- Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa.
- La embriaguez o drogadicción en jornada de trabajo, y aún fuera de la misma si se incurriere en ello vistiendo el uniforme de la Empresa.
- El abandono sin causa fundada del puesto de trabajo cuando y como consecuencia del mismo se causare perjuicio a la Empresa o daño a otras personas empleadas.
- No atender al público con la corrección debida.
- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Faltas Muy Graves

Se calificarán como faltas muy graves, las siguientes:

- Más de diez faltas injustificadas de asistencia o de puntualidad al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
- La desobediencia a los superiores jerárquicos que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cuando de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo a la Empresa, personas empleadas o terceros dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- El delito de hurto o complicidad en el mismo de gas o subproductos.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.
- La negligencia y/o imprudencia en el desempeño de las funciones que conlleve riesgo de accidente para él mismo u otros profesionales de la empresa o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la Empresa o de terceros ajenos a ella.
- La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o por cualesquiera otras clases de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza para su autor. En todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por los Tribunales de Justicia con sentencia firme.
- La habitual y continuada falta de aseo y limpieza.
- La embriaguez habitual o drogadicción si repercuten negativamente en el trabajo.
- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- El uso en beneficio propio o ajeno de la información a la que tenga acceso o conozca por causa o con ocasión de su relación laboral con la Empresa.
- La divulgación de información confidencial o propia de la Empresa, de sus clientes o proveedores que conozca por razón o con ocasión de las funciones desempeñadas, así como el hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la normativa de protección de datos.
- Realizar por sí o indirectamente, mediante personas o sociedades interpuestas, trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y comerciales de la Empresa, o que pueda afectar a la imagen pública de la misma, así como recibir gratificaciones de los clientes o abonados y proveedores por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones.
- Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a otras personas empleadas y sus familiares directos.
- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- Realizar acciones que puedan deteriorar gravemente la imagen pública de la Empresa.
- El acoso laboral, sexual o por razón de sexo, y cualquier trato discriminatorio por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

Sanciones

Atendida la mayor o menor gravedad de la falta y las circunstancias concurrentes en cada caso, las sanciones que a continuación se relacionan podrán imponerse discrecionalmente de acuerdo con la calificación que corresponda a la misma.

Sanciones por Falta Leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Sanciones por Falta Grave:

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

Sanciones por Falta Muy Grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido.

Prescripción de las Faltas

La prescripción de las faltas laborales, computada en todo caso a partir de la fecha en que conste que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, se producirá dentro de los siguientes plazos:

Graduación de la Falta	Plazo Prescripción
Faltas Leves	A los 10 días
Faltas Graves	A los 20 días
Faltas Muy Graves	A los 60 días

En todo caso las faltas laborales prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

Procedimiento

La imposición de las sanciones previstas en los artículos anteriores se ajustarán a las siguientes normas de procedimiento.

Si la calificación de la falta fuera de leve y se considera que debe ser objeto de la sanción de amonestación verbal o escrita, la Dirección de la Empresa procederá directamente a la imposición de la misma, comunicando a la persona empleada y a la Dirección correspondiente la decisión adoptada.

La sanción de las faltas graves y muy graves, así como la suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días por falta leve, requerirá comunicación escrita, haciendo constar la fecha y hechos que la motivan.

La Dirección de la Empresa informará al Delegado de Personal de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, en los términos regulados en el artículo 47 del presente Convenio.

En todo caso, la imposición de sanciones a miembros de la representación de los trabajadores se efectuará con las garantías y procedimiento establecido en el artículo 48 del presente Convenio, y Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO II

NIVELES SALARIALES (€/año bruto). Valores definitivos 2018-2021

(1)	(2)	GRUPO PROFESIONAL					
		SUBGRUPO PROFESIONAL					
		GESTIÓN		TCO. OPERATIVO		TÉCNICO	
		General	Alta Cualif.	General	Alta Cualif.	General	Alta Cualif.
59.709,75	24						59.709,75
57.576,90	23						57.576,90
55.444,05	22					55.444,05	55.444,05
53.226,60	21					53.226,60	53.226,60
51.007,95	20					51.007,95	51.007,95
48.569,70	19					48.569,70	48.569,70
46.129,20	18					46.129,20	46.129,20
44.133,60	17				44.133,60	44.133,60	44.133,60
42.138,00	16		42.138,00		42.138,00	42.138,00	42.138,00
40.142,40	15		40.142,40		40.142,40	40.142,40	40.142,40
38.146,65	14		38.146,65	38.146,65	38.146,65	38.146,65	38.146,65
35.928,15	13	35.928,15	35.928,15	35.928,15	35.928,15	35.928,15	35.928,15
33.710,55	12	33.710,55	33.710,55	33.710,55	33.710,55	33.710,55	
31.935,75	11	31.935,75	31.935,75	31.935,75	31.935,75	31.935,75	
30.160,80	10	30.160,80	30.160,80	30.160,80	30.160,80	30.160,80	
28.388,25	9	28.388,25	28.388,25	28.388,25	28.388,25	28.388,25	
27.280,05	8	27.280,05	27.280,05	27.280,05	27.280,05		
26.169,60	7	26.169,60	26.169,60	26.169,60	26.169,60		
24.396,90	6	24.396,90	24.396,90	24.396,90	24.396,90		
23.064,60	5	23.064,60	23.064,60	23.064,60			
22.178,25	4	22.178,25		23.678,25			
21.290,85	3	21.290,85		21.290,85			
19.960,80	2	19.960,80		19.960,80			
18.629,70	1	18.629,70					

(1) TABLA SALARIAL 12 mensualidades + 3 Gratificaciones Extraordinarias

(2) NIVEL SALARIAL

- Los tres niveles inferiores de cada subgrupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.
- El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada conforma el respectivo Nivel Básico.
- Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico conforman los Niveles de Desarrollo.

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VARIABLES
(Definitivos 2018-2021 €/bruto)

Plus de Turno Rotativo Regular (TRR) -valor mensual-	639,16 □
Plus Turno Parcial Simple (TPS) -valor mensual-	246,90 □
Plus Retén -valor semanal-	262,49 □
Dieta Desayuno	4,45 □
Dieta Comida	17,05 □
Dieta Cena	17,05 □

COMPENSACIÓN POR BENEFICIOS SOCIALES

(Def. 2018-2021 □/brutos):900□/año
Firmas. **Nº 16.674**

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

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

**ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO
EDICTO**

D. Amaro Daniel Lorenzo Gómez, Jefe de la Unidad de Recaudación de San Fernando 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 San Fernando, 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: I.V.T.M. (Impuesto Vehículo Tracción Mecánica)	
PERIODO	PLAZOS DE INGRESOS (Ambos Inclusive)
Anual 2022	Del 28-04-2022 al 30-06-2022
CONCEPTO: I.B.I. Urbana (Impuesto de Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana)	
PERIODO	PLAZOS DE INGRESOS (Ambos Inclusive)
1º Semestre	Del 03-05-2022 al 22-07-2022
2º Semestre	Del 03-05-2022 al 11-11-2022
CONCEPTO: I.B.I. Rústica (Impuesto de Bienes Inmuebles de Naturaleza Rústica)	
PERIODO	PLAZOS DE INGRESOS (Ambos Inclusive)
Anual 2022	Del 03-05-2022 al 14-10-2022
CONCEPTO: I.A.E.(Impuesto de Actividades Económicas)	
PERIODO	PLAZOS DE INGRESOS (Ambos Inclusive)
1º Semestre	Del 03-05-2022 al 22-07-2022
2º Semestre	Del 03-05-2021 al 11-11-2022
CONCEPTO: Mercado Ambulante	
PERIODO	PLAZOS DE INGRESOS (Ambos Inclusive)
1º Semestre	Del 22-04-2022 al 12-07-2022
2º Semestre	Del 03-08-2022 al 14-10-2022
CONCEPTO: Tasa de Entrada y Salida de Vehículos	
PERIODO	PLAZOS DE INGRESOS (Ambos Inclusive)
Anual 2022	Del 03-05-2022 al 14-10-2022
CONCEPTO: Mercado Abastos	
PERIODO	PLAZOS DE INGRESOS (Ambos Inclusive)
1º Bimestre	04-02-2022 al 11-02-2022
2º Bimestre	02-03-2022 al 13-04-2022
3º Bimestre	03-05-2022 al 10-06-2022
4º Bimestre	01-07-2022 al 10-08-2022
5º Bimestre	01-09-2022 al 14-10-2022
6º Bimestre	02-11-2022 al 12-12-2022

Varios		
CONCEPTO	PERIDO	PLAZOS DE INGRESOS
Tasa Instalaciones Anuncios	Anual 2022	Del 03-05-2022 al 14-10-2022
Tasa O.V.P.Reservas Paradas	Anual 2022	Del 03-05-2022 al 14-10-2022
Tasa O.V.P.Quioscos Fijos	Anual 2022	Del 03-05-2022 al 14-10-2022
Tasa Cajeros Automáticos	Anual 2022	Del 03-05-2022 al 14-10-2022

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.

Los contribuyentes podrán efectuar el pago en las Entidades Bancarias utilizando la modalidad de dísticos, que podrán obtenerse de la Sede Electrónica // sprygt.dipucadiz.es//, contactando con las Unidades Tributarias a través de nuestros teléfonos y correos electrónicos.

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

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

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán Solicitar al TFNO 856940255, cita presencial para personarse en la Unidad de Recaudación de San Fernando, oficina de atención al público sita en c / Montigny nº 7, en horario de 9:00 a 13:30 horas de lunes a viernes

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

Lo que hago público para general conocimiento.

En San Fernando, a 22 de Febrero de 2022. El Jefe de la Unidad de Recaudación. Firmado: Amaro Daniel Lorenzo Gomez. **Nº 17.021**

ADMINISTRACION LOCAL

**AYUNTAMIENTO DE OLVERA
ANUNCIO**

A través del presente Anuncio se pone en general conocimiento que el Excmo. Ayuntamiento Pleno, reunido en sesión ordinaria el pasado día 27 de enero de 2022, acordó, al punto 8 del Orden del Día lo siguiente:

“PUNTO 8.- Toma de razón de la renuncia presentada por la Concejala Dña. Ana Medina Curquejo al régimen de dedicación parcial declarada mediante acuerdo plenario de 27 de junio de 2019.

Se somete a consideración del Excmo. Ayuntamiento Pleno la siguiente: “PROPOSICIÓN DE ALCALDÍA DE MODIFICACIÓN DE DETERMINACIÓN DE CARGOS CON RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y PARCIAL, INDEMNIZACIONES POR ASISTENCIA Y DOTACIONES ECONÓMICAS DE LOS GRUPOS POLÍTICOS.

Considerando lo dispuesto en los artículos 73.3 y 75 de la Ley 7/1985, de Bases del Régimen Local, de 2 de Abril, y en el artículo 13 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

Resultando que con fecha de 27 de junio de 2019 en acuerdo plenario se adoptó por unanimidad declarar la dedicación parcial de la Portavocía del Grupo Político de Adelante, con una dedicación mínima a las tareas propias del cargo del 70% de la jornada establecida para el personal del Ayuntamiento de Olvera, a distribuir libremente, percibiendo retribución económica de 21.064,63 euros anuales, incluyendo el importe doce mensualidades y dos pagas extraordinarias.

Visto que con fecha de 5 de enero de 2022 se presenta por R.E. del Ayuntamiento de Olvera, por Doña Ana Isabel Medina Curquejo (portavocía del Grupo Político Adelante) solicitud donde expresa ser dada de baja como liberada política en el ayuntamiento de Olvera como portavoz de Adelante Olvera.

Emitido informe de Secretaría con fecha de 18 de enero de 2022.

Se propone al Pleno de la Corporación la aprobación, si procede, de los siguientes acuerdos:

Primero.- Declarar la revocación del régimen de dedicación parcial de la Portavocía del Grupo Político de Adelante, Doña Ana Isabel Medina Curquejo, con una dedicación mínima a las tareas propias del cargo del 70% de la jornada establecida para el personal del Ayuntamiento de Olvera.

Segundo.- Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.”

Los Sres./as. Concejales/as toman razón de la renuncia presentada por la Concejala Dña. Ana Medina Curquejo al régimen de dedicación parcial.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

21/02/22. EL ALCALDE. Fdo./D. Francisco Párraga Rodríguez. **Nº 16.445**

AYUNTAMIENTO DE OLVERA
ANUNCIO

Por Resolución de Alcaldía, de fecha 21/02/2022, se acordó someter a información pública el estudio de viabilidad económico financiero relativo a la concesión del servicio de explotación de la Piscina municipal y su bar - cafetería anejo en Olvera, redactado por los servicios del CAEL - Centro de Asesoramiento Económico - Financiero, Presupuestario y Tributario de la Diputación.

La exposición al público será por el plazo de un mes desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 247.3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

21/02/2022. EL ALCALDE, Fdo./ D. Francisco Párraga Rodríguez.

Nº 16.469

AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA FRONTERA
ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA

Mediante Resolución de Alcaldía de 20 de diciembre de 2021, Decreto 2094/2021, D. Isidoro Gambín Jaén en uso de las atribuciones conferidas en el Artículo 21 de la Ley de Bases de Régimen Local, y finalizado el proceso del proceso selectivo mediante oposición para cubrir cuatro puestos vacantes como funcionarios de carrera pertenecientes a la escala de Administración especial, subescala de servicios especiales, categoría de policía, pertenecientes al grupo C, Subgrupo C1.

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.1 b) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado viene publicar el nombramiento como funcionarios de carrera a:

- D. ELIAS ANTONIO TARDIO CONTERO ***360***
- D. JUAN DIEGO GUERRA GIL ***518***
- D. MIGUEL ANGEL VEGA MARQUEZ ***667***

Arcos de la Frontera a 22 de febrero de 2022. El ALCALDE PRESIDENTE, ISIDORO GAMBÍN JAÉN. Firmado.

Nº 16.551

AYUNTAMIENTO DE LOS BARRIOS

ANUNCIO APROBACIÓN RELACIÓN DEFINITIVA DE ASPIRANTES ADMITIDOS Y EXCLUIDOS PARA LA PROVISIÓN DE 7 PLAZAS DE AGENTE DE LA POLICÍA LOCAL.

Mediante Resolución de Alcaldía n.º 419, de fecha 21 de febrero de 2022, se acuerda la aprobación de la relación Definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, para la provisión de 7 plazas de Agente de la Policía Local, del tenor literal siguiente:

“Aprobación relación definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as para la provisión de 7 plazas de Agente de la Policía Local; 6 plazas mediante el sistema de acceso de turno libre y a través del procedimiento de selección de oposición libre; y 1 plaza mediante el sistema de movilidad sin ascenso y a través del procedimiento de concurso de méritos, especificadas en las Ofertas de Empleo Público de los ejercicios 2020 y 2021.

Considerando las bases de la convocatoria aprobadas junto con la convocatoria mediante Decreto de esta Alcaldía n.º 1471/2021, de fecha 1 de septiembre de 2021, y publicadas en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz número 185, de fecha 27 de septiembre de 2021; en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía número 192, de fecha 5 de octubre de 2021; y en el Boletín Oficial del Estado número 256, de fecha 26 de octubre de 2021.

Considerando el decreto de Alcaldía-Presidencia número 2437/2021, de fecha 29 de diciembre, por el que se procede a la aprobación de la lista provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as para la provisión de 7 plazas de Agente de la Policía Local; 6 plazas mediante el sistema de acceso de turno libre y a través del procedimiento de selección de oposición libre; y 1 plaza mediante el sistema de movilidad sin ascenso y a través del procedimiento de concurso de méritos, especificadas en las Ofertas de Empleo de Público de los ejercicios 2020 y 2021.

Considerando que en el citado decreto se concedía a los/as aspirantes, un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación del decreto en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz, para formular las reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión u omisión; todo ello, antes de proceder a la aprobación definitiva del listado de aspirantes admitidos/as y excluidos/as.

Considerando que, dentro del plazo concedido al efecto, se han formulado alegaciones por aspirantes que han sido omitidos/as o excluidos/as provisionalmente en los listados provisionales aprobados al respecto.

Considerando el informe técnico, emitido el 15 de febrero de 2022 por el funcionario de carrera de este Ayuntamiento D. Antonio Cánovas de San Mateo y Benítez (con atribución temporal de funciones del puesto de Letrado Técnico de Asesoría Jurídica por Decreto de esta Alcaldía n.º 1252/2016, de 6 de julio), referente a la relación de admitidos/as y excluidos/as definitivos/as a los procesos de selección de 7 plazas de Agente de la Policía Local (6 plazas mediante el sistema de turno libre y por el procedimiento de oposición libre; y 1 plaza mediante el sistema de movilidad sin ascenso y pro el procedimiento de concurso de méritos) y en virtud del artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local,

VENGO EN RESOLVER:

Primero.- Aprobar el siguiente listado definitivo de aspirantes admitidos/as y excluidos/as:

LISTADO DEFINITIVO DE ASPIRANTES ADMITIDOS/AS
MEDIANTE SISTEMA DE TURNO LIBRE.

ORDEN	ASPIRANTE	D.N.I.
1	ABAD VÁZQUEZ, FRANCISCO JAVIER	XXX3499XXX
2	ABADÍAS MUÑIZ, ROBERTO JESÚS	XXX6647XXX
3	ABOLLADO ALONSO, MARÍA JOSÉ	XXX9711XXX
4	ACEDO GUERRERO, IVÁN	XXX3043XXX
5	ACOSTA GARCÍA, JOSÉ MANUEL	XXX1856XXX
6	AGÜERA PALACIOS, JOSÉ MANUEL	XXX2119XXX
7	AGUILAR SABIO, CLAUDIA	XXX1767XXX
8	AGUILERA AGUILERA, JOSÉ ANDRÉS	XXX5432XXX
9	AGUILERA RAMOS, RAFAEL	XXX2031XXX
10	ALCARAZ GONZÁLEZ, ÁLVARO	XXX7216XXX
11	ALCÓN HARANA, VÍCTOR	XXX7955XXX
12	ALPÉRIZ GARROCHO, LAURA	XXX1135XXX
13	ÁLVAREZ AGUILERA, INÉS	XXX8732XXX
14	ÁLVAREZ FERNÁNDEZ, FRANCISCO JAVIER	XXX6086XXX
15	ÁLVAREZ GONZÁLEZ, JOSÉ MANUEL	XXX9218XXX
16	ÁLVAREZ MORENO, EMILIO	XXX4116XXX
17	ÁLVAREZ PÉREZ, ANTONIO JOSÉ	XXX1043XXX
18	ÁLVAREZ URBANEJA, FRANCISCO DAVID	XXX8489XXX
19	ALVARIÑO ACUÑA, JOSÉ	XXX2333XXX
20	ANDERSSON JOHANSSON, LINDA BIRGITTA	XXX4219XXX
21	ANDREU GARCÍA, MARIO	XXX4464XXX
22	APRESA DOBLADO, JESÚS	XXX2533XXX
23	ARAGÓN SEMPERE, RAFAEL SAMUEL	XXX1252XXX
24	ARBOLEDA CASTILLA, FERNANDO	XXX0124XXX
25	ARIZA LÓPEZ, DANIEL	XXX0235XXX
26	ASTORGA ESCARTÍN, GISELA	XXX1195XXX
27	AUGER-RUIZ MORENO, ELISABET	XXX1263XXX
28	BADÍA FERNÁNDEZ, DAVID	XXX6215XXX
29	BAENA PULIDO, HUGO	XXX1394XXX
30	BALLESTEROS MILÁN, NEREA	XXX4940XXX
31	BARCOS SÁNCHEZ, SERGIO	XXX7430XXX
32	BAREA PRIETO, RAFAEL	XXX1282XXX
33	BARRERA VEGA, JOSÉ MANUEL	XXX6500XXX
34	BARRIOS TOCÓN, JOSÉ MARÍA	XXX9636XXX
35	BARRIOS VILAN, JOAQUÍN	XXX8580XXX
36	BARROSO BLANDINO, PABLO	XXX3751XXX
37	BATALLER GARCÍA, ALMA MARÍA	XXX7005XXX
38	BECERRA DÍAZ, MARCOS	XXX5177XXX
39	BECERRA REINA, GONZALO	XXX8549XXX
40	BEJARANO FERNÁNDEZ, RAÚL	XXX8439XXX
41	BELLIDO ROBLES, MYRIAM	XXX5111XXX
42	BENITEZ ROMERO, ANTONIO	XXX3537XXX
43	BOLÍVAR CULEBRA, JESÚS	XXX5054XXX
44	BRUN QUINTERO, ANDRÉS	XXX7502XXX
45	BUENO NEIRA, MARÍA SOLEDAD	XXX0399XXX
46	BURGOS DE LA ROSA, FRANCISCO DAVID	XXX3973XXX
47	CABACO ÁLVEZ, JOSÉ MARÍA	XXX2290XXX
48	CABALLERO AGUILAR, ANA MARÍA	XXX4350XXX
49	CABELLO ALONSO, JUAN IGNACIO	XXX6157XXX
50	CABEZA CÓRDOBA, MANUEL	XXX4003XXX
51	CÁCERES ORTEGA, JAVIER	XXX3977XXX
52	CALDERÓN BENÍTEZ, FRANCISCO JAVIER	XXX8081XXX
53	CALLE DE LOS SANTOS, MARTA	XXX7384XXX
54	CALLEJÓN DURÁN, FRANCISCO JAVIER	XXX5215XXX
55	CAMERO LÓPEZ, RAFAEL	XXX3641XXX
56	CAMPANARIO LOBO, JESÚS JOSÉ	XXX2862XXX
57	CANDILES BENÍTEZ, FRANCISCO	XXX5934XXX
58	CARA MORENO, JOSÉ RAMÓN	XXX5637XXX
59	CÁRDENAS FORERO, DANIEL	XXX7608XXX
60	CÁRDENAS GUTIÉRREZ, MARÍA YURENA	XXX6174XXX
61	CARMONA ALONSO, IVÁN	XXX6875XXX
62	CARO SEGURA, JOSÉ MANUEL	XXX8663XXX

ORDEN	ASPIRANTE	D.N.I.
63	CARRELLÁN GARCÍA, LUIS ANTONIO	XXX1556XXX
64	CARRETERO ARENAS, DANIEL MANUEL	XXX3695XXX
65	CASERO SILVA, MANUEL DAVID	XXX6536XXX
66	CASTAÑO SOLER, ISABEL PILAR	XXX7165XXX
67	CASTILLO CAYUELA, JESÚS	XXX2492XXX
68	CASTRO AMAYA, RAMÓN	XXX9396XXX
69	CASTRO CERVÁN, SERGIO	XXX8942XXX
70	CASTRO DOÑA, JOSÉ LUIS	XXX5650XXX
71	CEBADOR QUIRÓS, CRISTINA	XXX2891XXX
72	CÉSPEDES TORRES, ANTONIO	XXX4143XXX
73	CHAMIZO SALCEDO, ROCÍO ESTER	XXX2747XXX
74	CHAVERO DÍAZ, FRANCISCO JAVIER	XXX4696XXX
75	CLAVIJO ORTIZ, GERMÁN JESÚS	XXX7369XXX
76	CORBACHO RODRÍGUEZ, PEDRO JAVIER	XXX3629XXX
77	CORBELLINI SALINAS, FERNANDO	XXX2724XXX
78	CÓRDOBA SOLÍS, GREGORIO	XXX6451XXX
79	CORRAL MARTÍN, FRANCISCO JOSÉ	XXX1966XXX
80	CORRERO PECINO, RODRIGO	XXX3197XXX
81	CORTÉS ENNACIRI, SAMAI	XXX7367XXX
82	CORTÉS FRANCO, CARLOS JOSÉ	XXX9154XXX
83	CORTÉS LÓPEZ, JOSÉ ANTONIO	XXX1008XXX
84	CORTÉS MÉNDEZ, ADRIÁN	XXX6545XXX
85	CRUZ MÁRMOL, JOSÉ ANTONIO	XXX7123XXX
86	DE ARRIBA GAVIRA, CHRISTIAN RAÚL	XXX5357XXX
87	DE HOYOS ORTIZ, ALBA MARÍA	XXX9839XXX
88	DE LUQUE FUENTES, HUGO	XXX6990XXX
89	DEL ÁGUILA LÓPEZ, CLAUDIA	XXX3658XXX
90	DELGADO ESPINOSA, JOSÉ JORGE	XXX5557XXX
91	DELGADO HUERTA, ANTONIO	XXX4455XXX
92	DÍAZ CONDE, ADRIÁN	XXX6866XXX
93	DÍAZ GÓMEZ, MARÍA DEL CARMEN	XXX0931XXX
94	DÍAZ NIETO, MANUEL	XXX6458XXX
95	DÍAZ PAREDES, ANA MARÍA	XXX0606XXX
96	DOBLADO MARTÍN, ADRIÁN	XXX0121XXX
97	DOMÍNGUEZ ALCARAZ, AGUSTÍN	XXX1401XXX
98	DOMÍNGUEZ BAENA, JUAN MANUEL	XXX0347XXX
99	DOMÍNGUEZ BERNAL, PEDRO	XXX5581XXX
100	DOMÍNGUEZ MEJÍAS, LUCÍAS DE LOS ÁNGELES	XXX2443XXX
101	DOMÍNGUEZ MORILLO, VICTORIA EUGENIA	XXX8300XXX
102	DOMÍNGUEZ MURIEL, JUAN JOSÉ	XXX9074XXX
103	DOÑA RIVAS, JOSÉ MANUEL	XXX0876XXX
104	DUARTE FERNÁNDEZ, RAÚL	XXX3613XXX
105	DURILLO BANDERA, OSCAR	XXX4519XXX
106	EL MOUSATI DOUALLAL, ABDERRAHMAN	XXX2748XXX
107	ESCAMILLA REBOLLO, JOSÉ MANUEL	XXX8553XXX
108	ESCAÑUELA ESTÉVEZ, YASMINA	XXX2628XXX
109	ESPAÑA RODRÍGUEZ, JUAN ANTONIO	XXX9893XXX
110	ESPINOSA JIMÉNEZ, TAMARA	XXX0591XXX
111	EXTREMERA ROBLES, MARÍA CONCEPCIÓN	XXX3598XXX
112	FERNÁNDEZ ACERO, LUIS MARÍA	XXX2463XXX
113	FERNÁNDEZ BELTRÁN, ALEXIS	XXX3317XXX
114	FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, JOSÉ RAFAEL	XXX2951XXX
115	FERNÁNDEZ MUÑOZ, ANTONIO JESÚS	XXX2566XXX
116	FERNÁNDEZ RUIZ, ALEJANDRO	XXX7628XXX
117	FERNÁNDEZ VALLECILLO, ÁLVARO	XXX6483XXX
118	FERRER LÓPEZ, MIGUEL ÁNGEL	XXX9454XXX
119	FRESNEDA MUÑOZ, SAMUEL	XXX0947XXX
120	GALLARDO ROMERO, SARA	XXX6885XXX
121	GALLEGO GALVÁN, JOSÉ ANTONIO	XXX7978XXX
122	GALVÁN RAMÍREZ, CARLOS ALBERTO	XXX4309XXX
123	GÁLVEZ LOZANO, MIGUEL ÁNGEL	XXX2189XXX
124	GARCÍA BERNAL, ENRIQUE	XXX1025XXX
125	GARCÍA CALVO, RAFAEL	XXX5714XXX
126	GARCÍA CÁRDENAS, CRISTINA	XXX6575XXX

ORDEN	ASPIRANTE	D.N.I.
127	GARCÍA CERVERA, GREGORIO	XXX6080XXX
128	GARCÍA ESCAMILLA, CRISTIAN	XXX9917XXX
129	GARCÍA ESCAMILLA, DAVID	XXX9917XXX
130	GARCÍA GONZÁLEZ, ANA ISABEL	XXX0636XXX
131	GARCÍA LIRANZO, ANTONIO	XXX6234XXX
132	GARCÍA MANSILLA, ÁNGEL	XXX5966XXX
133	GARCÍA MARTÍN, CRISTINA	XXX6888XXX
134	GARCÍA MARTÍN, FÉLIX	XXX9849XXX
135	GARCÍA MORENO, PATRICIA	XXX8170XXX
136	GARCÍA NAVAS, JAVIER	XXX9237XXX
137	GARCÍA NAVAS, JUAN	XXX9237XXX
138	GARCÍA OLEA, ALICIA	XXX2301XXX
139	GARCÍA PÉREZ, SORAYA	XXX5639XXX
140	GARCÍA RUIZ, DAVID	XXX5598XXX
141	GARCÍA TORRES, DAVID	XXX4980XXX
142	GARNICA ALARCÓN, MARÍA JOSÉ	XXX5652XXX
143	GARRIDO RENTERO, PAULA	XXX8844XXX
144	GARRIDO RODRÍGUEZ, JORGE LUIS	XXX3369XXX
145	GASTÓN CARMONA, JESÚS	XXX2065XXX
146	GIL CAMUÑAS, RAÚL	XXX7065XXX
147	GIL TRUJILLO, FRANCISCO JOSÉ	XXX6325XXX
148	GIL VITORIQUE, SERGIO ANTONIO	XXX9153XXX
149	GODOY MÉRIDA, MANUEL	XXX5308XXX
150	GÓMEZ ÁBALOS, FRANCISCO JAVIER	XXX8593XXX
151	GÓMEZ ALDERETE, MIGUEL ÁNGEL	XXX7875XXX
152	GÓMEZ BELÉN, JUAN MANUEL	XXX0930XXX
153	GÓMEZ BRIOSO, JESÚS IGNACIO	XXX8396XXX
154	GÓMEZ CABRERA, SHEILA	XXX2482XXX
155	GÓMEZ CANTO, ESTEBAN	XXX0194XXX
156	GÓMEZ CARVAJAL, ALEJANDRO	XXX7944XXX
157	GÓMEZ MORENO, LUCÍA	XXX9914XXX
158	GÓMEZ SANTOS, IGNACIO	XXX6785XXX
159	GONZÁLEZ CORREA, ABEL	XXX6260XXX
160	GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, JOSEFA	XXX5469XXX
161	GONZÁLEZ FLORENCIO, ANDRÉS	XXX4749XXX
162	GONZÁLEZ GARCÍA, ALBA	XXX9551XXX
163	GONZÁLEZ GARCÍA, ALEJANDRO	XXX1466XXX
164	GONZÁLEZ GONZÁLEZ, DAVID	XXX7528XXX
165	GONZÁLEZ LÓPEZ-CEPERO, FRANCISCO	XXX7299XXX
166	GONZÁLEZ MANZANO, JOSÉ MANUEL	XXX3530XXX
167	GONZÁLEZ MÁRQUEZ, JOAQUÍN	XXX3630XXX
168	GONZÁLEZ NIETO, JOSÉ ADRIÁN	XXX3556XXX
169	GONZÁLEZ OLIVA, JONATHAN MANUEL	XXX2198XXX
170	GONZÁLEZ OLMEDO, RUBÉN	XXX4126XXX
171	GONZÁLEZ ORTIZ, ALEJANDRO	XXX4528XXX
172	GONZÁLEZ OSUNA, ANA MARÍA	XXX4807XXX
173	GONZÁLEZ PÉREZ, SARAY	XXX7303XXX
174	GONZÁLEZ ROJAS, JAVIER	XXX1827XXX
175	GUALDA VALLE, SERGIO	XXX4499XXX
176	GUERRERO FERNÁNDEZ, SONIA	XXX3224XXX
177	GUERRERO PANAL, MARIA INMACULADA	XXX1265XXX
178	GUERRERO SEDEÑO, MANUEL JESÚS	XXX3208XXX
179	GUEVARA BERMÚDEZ BELINDA	XXX8506XXX
180	GUIRADO RÍO, JUAN ANTONIO	XXX4469XXX
181	GUTIÉRREZ CAPOTE, ÁLVARO	XXX5425XXX
182	HERRERA HERRERA, ROBERTO	XXX3480XXX
183	HERRERA OCAÑA, JAVIER ANDRÉS	XXX5907XXX
184	HERRERO MORA, EDUARDO	XXX3173XXX
185	HIDALGO MÁRQUEZ, CARLOS	XXX6495XXX
186	HINIESTA GÓMEZ, ALBERTO	XXX6672XXX
187	HNICH PÉREZ, YUSUF	XXX1158XXX
188	HOLGADO ALMIDA, JAVIER	XXX3200XXX
189	IGLESIAS SÁNCHEZ, ISMAEL	XXX7887XXX
190	INFANTE CHACÓN, JOSÉ MANUEL	XXX5949XXX

ORDEN	ASPIRANTE	D.N.I.
191	JIMÉNEZ BLANDINO, JOSÉ MANUEL	XXX7957XXX
192	JIMÉNEZ DE LA CERDA, ANTONIO	XXX0828XXX
193	JIMÉNEZ DELGADO, ÁNGEL	XXX8989XXX
194	JIMÉNEZ FLORIDO, LÁZARO	XXX2841XXX
195	JIMÉNEZ GALLEGU, LUIS	XXX4051XXX
196	JIMÉNEZ LOZANO, DIEGO	XXX1856XXX
197	JIMÉNEZ RODRÍGUEZ, SAMUEL	XXX9815XXX
198	JIMÉNEZ SÁNCHEZ, JOSÉ ANTONIO	XXX1863XXX
199	JIMÉNEZ SÁNCHEZ, PATRICIA	XXX3361XXX
200	JIMÉNEZ SANTIAGO, JAVIER	XXX3367XXX
201	JURADO ARMARIO, MANUEL	XXX6379XXX
202	JURADO PANIAGUA, JUAN	XXX8442XXX
203	LAMA MARCOS, RAFAEL JESÚS	XXX2463XXX
204	LARA PADILLA, RAFAEL	XXX1861XXX
205	LARA ROMERO, DANIEL	XXX3528XXX
206	LAVIÉ GALLARDO, PABLO	XXX1794XXX
207	LEAL MOLERO, DESIREE	XXX1700XXX
208	LEÓN MATEOS, ALBERTO	XXX6451XXX
209	LIMONES GUTIÉRREZ, ELENA	XXX2816XXX
210	LOBATÓN GÓMEZ, MARIO	XXX2933XXX
211	LÓPEZ GARCÍA, FERNANDO	XXX9117XXX
212	LÓPEZ MARTÍN, TERESA CRISTINA	XXX7222XXX
213	LÓPEZ ORDÓÑEZ, MANUEL	XXX6636XXX
214	LÓPEZ TORRES, SERAFÍN	XXX1099XXX
215	LORENTE GIL, DAVID	XXX6003XXX
216	LUQUE GUILLOTO, JULIÁN	XXX8685XXX
217	LUQUE LAMA, RAFAEL	XXX9658XXX
218	LUQUE MIÑARRO, ANA	XXX5402XXX
219	MACHO SÁNCHEZ, MIGUEL ÁNGEL	XXX1826XXX
220	MANSO RAMÍREZ, JESÚS MANUEL	XXX3223XXX
221	MAQUEDA PÁEZ, MANUEL JESÚS	XXX2634XXX
222	MARCO MOTA, EZEQUIEL	XXX0407XXX
223	MARCOS LÓPEZ, JUAN CARLOS	XXX7213XXX
224	MARÍN AGUILAR, FRANCISCO	XXX3874XXX
225	MARÍN BENÍTEZ, PABLO	XXX4332XXX
226	MARÍN DELGADO, JESÚS	XXX3255XXX
227	MARÍN RUIZ, DAVID	XXX3448XXX
228	MARISCAL QUIRÓS, CARLOS	XXX6481XXX
229	MÁRMOL PADILLA, JAVIER	XXX1564XXX
230	MÁRQUEZ PÉREZ, JULIO JOSÉ	XXX3588XXX
231	MARTÍN DOMÍNGUEZ, ADRIÁN	XXX9723XXX
232	MARTÍN GUERRERO, ADRIÁN	XXX9505XXX
233	MARTÍN MONTÁVEZ, JUAN MIGUEL	XXX5805XXX
234	MARTÍN RODRÍGUEZ, ALEX	XXX6010XXX
235	MARTÍNEZ CARRERA, PABLO	XXX4948XXX
236	MARTÍNEZ GARRET, FEDERICO	XXX3327XXX
237	MARTÍNEZ GARRIDO, FRANCISCO JAVIER	XXX8473XXX
238	MARTÍNEZ GARRIDO, JOSÉ ANTONIO	XXX8888XXX
239	MARTÍNEZ GÓMEZ, MANUEL ANTONIO	XXX2027XXX
240	MARTÍNEZ LEAL, MANUEL	XXX3792XXX
241	MARTÍNEZ MARTÍNEZ, DAVID	XXX9596XXX
242	MARTÍNEZ MAYA, SILVIA	XXX4529XXX
243	MARTÍNEZ MORENO, VERÓNICA	XXX8534XXX
244	MARTÍNEZ NÚÑEZ, OSCAR	XXX4012XXX
245	MARTÍNEZ VEGA, ANTONIO RAFAEL	XXX7396XXX
246	MARTÍNEZ VILLALBA, CHRISTIAN MOISÉS	XXX2914XXX
247	MAZEROLLE MENUDO, FERNANDO	XXX3963XXX
248	MEDINA PANDO, JOSÉ ANTONIO	XXX1301XXX
249	MEDINILLA GALEANO, ALICIA	XXX7273XXX
250	MELGAR ARANDA, CRISTIAN	XXX3018XXX
251	MELGAR CARRASCO, JUAN	XXX0638XXX
252	MENCHACA GONZÁLEZ, YAMILA SOLEDAD	XXX6923XXX
253	MENDOZA BLANCO, JUAN ANTONIO	XXX8252XXX
254	MENDOZA FLORES, ALEJANDRO	XXX9047XXX

ORDEN	ASPIRANTE	D.N.I.
255	MÉRIDA CONEJO, IVÁN	XXX8667XXX
256	MESA MORENO, MIGUEL	XXX6500XXX
257	MIRABENT MÉNDEZ, ANTONIO	XXX7450XXX
258	MOLÍN MARTÍN, ELENA	XXX6192XXX
259	MOLINA VELASCO, JOSÉ DAVID	XXX7305XXX
260	MONTERO BLANCO, MIRIAM	XXX6091XXX
261	MONTOYA RINCÓN, ENRIQUE	XXX3188XXX
262	MORA PALACIOS, ÁLVARO	XXX7345XXX
263	MORAL MEJÍAS, JUAN CARLOS	XXX5489XXX
264	MORAL RODRÍGUEZ, FÉLIX	XXX3612XXX
265	MORALES SANTOCILDES, JOSÉ ANTONIO	XXX3801XXX
266	MORENO CERVANTES, MIGUEL ÁNGEL	XXX6452XXX
267	MORENO FERNÁNDEZ, LÁZARO	XXX3115XXX
268	MORENO GARCÍA, JOSÉ MANUEL	XXX9893XXX
269	MORENO LÍNDEZ, VERÓNICA	XXX5030XXX
270	MORENO MOGUER, RAFAEL	XXX3643XXX
271	MORENO MUÑOZ, JULIO	XXX9130XXX
272	MORENO ROMERO, ESTEFANÍA	XXX6159XXX
273	MORILLO GODOY, MANUEL CARLOS	XXX1282XXX
274	MUÑOZ FIGUEROA, DAVID	XXX8404XXX
275	MUÑOZ LEAL, ALEJANDRO	XXX6741XXX
276	MUÑOZ MARTÍNEZ, RAFAEL	XXX8942XXX
277	MUÑOZ MUÑOZ, ANA	XXX2263XXX
278	MUÑOZ NIETO, ANA	XXX1551XXX
279	NARANJO SÁNCHEZ, JACOBO	XXX1008XXX
280	NARVÁEZ ORTÍZ, BARTOLOMÉ	XXX6386XXX
281	NAVARRO MENA, RUBÉN	XXX7115XXX
282	NIEVES MARTÍN, ALEJANDRO	XXX6150XXX
283	NÚÑEZ LUCAS, MARÍA DE LOS ÁNGELES	XXX8072XXX
284	NÚÑEZ RINCÓN, AMALIA	XXX0087XXX
285	OBAL LALIS, CÉSAR	XXX1555XXX
286	OCAÑA ESCALONA, JUAN ANTONIO	XXX1391XXX
287	OCHOA LÓPEZ, ALEJANDRO	XXX4877XXX
288	OCHOA PUENTE, EMILIO JOSÉ	XXX4600XXX
289	OJEDA SANTAMARÍA, DAVID	XXX5291XXX
290	ORDÓÑEZ AGUILERA, ROCÍO	XXX2703XXX
291	ORIHUELA DURÁN, MARCOS ANTONIO	XXX3030XXX
292	ORTA CORREA, DIEGO MANUEL	XXX9093XXX
293	ORTA LAGARES, JOSÉ ANTONIO	XXX8060XXX
294	ORTEGA CARRANZA, RAÚL	XXX5363XXX
295	ORTEGA CARRASCO, DANIEL	XXX1756XXX
296	ORTEGA JIMÉNEZ, RAQUEL	XXX0742XXX
297	ORTEGA PALOMO, DANIEL	XXX2732XXX
298	ORTIZ FERNÁNDEZ, IVÁN	XXX0952XXX
299	PACHECO MORENO, CRISTINA	XXX5819XXX
300	PALACIOS PÉREZ, ENRIQUE	XXX5930XXX
301	PALMA BARRAGÁN, RUTH	XXX1245XXX
302	PANAL RODRÍGUEZ, DIEGO	XXX8314XXX
303	PANIAGUA PRIETO, JOSÉ ANTONIO	XXX1594XXX
304	PANTOJA MORALES, CARLOS	XXX0569XXX
305	PASCUAL ORTIZ, DAVID	XXX8236XXX
306	PELAYO FRANCO, JUAN MANUEL	XXX9304XXX
307	PEÑA JIMÉNEZ, JUAN ANTONIO	XXX9048XXX
308	PEÑA PLAZA, DANIEL	XXX5707XXX
309	PERAL ACEVEDO, VÍCTOR MANUEL	XXX2081XXX
310	PERALES ARRIBAS, CLAUDIA	XXX3349XXX
311	PERALES CHIA, OSCAR	XXX3315XXX
312	PEREA GARCÍA, IVÁN	XXX3067XXX
313	PÉREZ BONILLO, ANDRÉS	XXX4629XXX
314	PÉREZ CASTILLO, NATALIA	XXX2125XXX
315	PÉREZ DEL RÍO, RUBÉN	XXX9697XXX
316	PÉREZ FERNÁNDEZ, PEDRO	XXX1373XXX
317	PÉREZ GARCÍA, RAÚL	XXX8516XXX
318	PÉREZ GAVIRA, JOSÉ LUIS	XXX7920XXX

ORDEN	ASPIRANTE	D.N.I.
319	PÉREZ JIMÉNEZ, LUIS MANUEL	XXX5589XXX
320	PÉREZ MOLINA, DAVID ALONSO	XXX4179XXX
321	PÉREZ MONTERO, ALAIN	XXX1840XXX
322	PÉREZ PAVÓN, ÁLVARO	XXX9327XXX
323	PÉREZ RUIZ, FRANCISCO JOSÉ	XXX6713XXX
324	PÉREZ SERRANO, PABLO ANTONIO	XXX5112XXX
325	PERNÍA DEBE, VERÓNICA	XXX1031XXX
326	PIEDRA PÉREZ, MELODIA MARÍA	XXX5614XXX
327	PINEDA PÉREZ, JESÚS	XXX5497XXX
328	PINO GARCÍA, JOSÉ CARLOS	XXX2023XXX
329	PIÑA CAÑADAS, IVÁN JESÚS	XXX6332XXX
330	PLAZUELO SEGURA, ÁNGEL	XXX1233XXX
331	PORRAS CANTERO, DAVID	XXX0607XXX
332	PORRAS RODRÍGUEZ, MANUEL	XXX7163XXX
333	PRIETO CRUZ, JOSÉ ENRIQUE	XXX4128XXX
334	PUENTE MADERA, ADRIÁN	XXX6679XXX
335	QUIRÓS SÁNCHEZ, NAIRA	XXX5704XXX
336	RAMÍREZ CABELLO, ANA ISABEL	XXX5971XXX
337	RAMÍREZ CAMACHO, MARÍA	XXX1765XXX
338	RAMÍREZ FERNÁNDEZ, PABLO	XXX9790XXX
339	RAMÍREZ GÓMEZ, MARTA	XXX3091XXX
340	RAMÍREZ GUERRERO, MARTA	XXX4679XXX
341	RAMÍREZ RUIZ, JORDI	XXX6615XXX
342	RAMOS GUERRERO, FRANCISCO JOSÉ	XXX3843XXX
343	RECIO RUIZ, CRISTÓBAL DAVID	XXX9635XXX
344	RENTERO BANDA, MANUEL GUILLERMO	XXX2667XXX
345	REQUENA PRIETO, TOMÁS	XXX9271XXX
346	REYES ÁLVAREZ, NATALIA	XXX1053XXX
347	RIVAS MORALES, EMILIO	XXX5503XXX
348	RIVERO CABRERA, MARÍA DEL CARMEN	XXX8672XXX
349	ROBLES CHATAO, MANUEL JESÚS	XXX7661XXX
350	RODRIGUES BRETES, TIAGO HEMRIQUE	XXX2807XXX
351	RODRÍGUEZ CAMPUZANO, JOSÉ	XXX5119XXX
352	RODRÍGUEZ CARRERA, ÁNGELA	XXX3198XXX
353	RODRÍGUEZ CÉSPEDES, FRANCISCO JAVIER	XXX9851XXX
354	RODRÍGUEZ CORONEL, TAMARA	XXX6620XXX
355	RODRÍGUEZ DE SOLA, LAURA	XXX4878XXX
356	RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, FRANCISCO JAVIER	XXX3941XXX
357	RODRÍGUEZ MORENO, OSCAR ENRIQUE	XXX2922XXX
358	RODRÍGUEZ NÚÑEZ, JULIO	XXX3996XXX
359	RODRÍGUEZ PÉREZ, DAVID	XXX7858XXX
360	RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, JOSÉ DAMIÁN	XXX1053XXX
361	RODRÍGUEZ VALLE, JUAN	XXX3761XXX
362	ROJAS MARTÍNEZ, JOSÉ LUIS	XXX6522XXX
363	ROMÁN ORFILA, ALEJANDRO	XXX4278XXX
364	ROMÁN RACERO, SERGIO	XXX1873XXX
365	ROMAY HERRERA, AMANDA	XXX5098XXX
366	ROMERO CARRASCO, JAVIER	XXX7839XXX
367	ROMERO CEJUDO, FRANCISCO	XXX3929XXX
368	ROMERO CORDERO, JAVIER	XXX3810XXX
369	ROMERO MARTÍN, SERGIO	XXX3333XXX
370	ROMERO NAVARRO, IGNACIO	XXX9214XXX
371	ROMERO POZO, RAFAEL	XXX4119XXX
372	RONDÓN MORALES, JAVIER	XXX5904XXX
373	ROSA WALL, MARIO	XXX5125XXX
374	RUBIALES JULIÁ, LUCÍA	XXX7090XXX
375	RUBIO GRANADO, ÁNGELA	XXX2482XXX
376	RUEDA GARCÍA, ALBERTO	XXX9345XXX
377	RUEDA PÉREZ, JAVIER	XXX6165XXX
378	RUEDA PORRAS, FRANCISCO JAVIER	XXX9218XXX
379	RUEDA ROMERO, VÍCTOR	XXX6128XXX
380	RUIZ BARRANCO, GEMA MARÍA	XXX2169XXX
381	RUIZ DELGADO, RICARDO	XXX7962XXX
382	RUIZ FERNÁNDEZ, MANUEL	XXX7913XXX

ORDEN	ASPIRANTE	D.N.I.
383	RUIZ FERNÁNDEZ, MANUEL JESÚS	XXX1197XXX
384	RUIZ GARCÍA, JOSÉ	XXX1922XXX
385	RUIZ GUTIÉRREZ, RAFAEL	XXX3502XXX
386	RUIZ JIMÉNEZ, MARÍA DOLORES	XXX3432XXX
387	RUIZ LÓPEZ, PEDRO MARÍA	XXX9735XXX
388	RUIZ MANZORRO, MIGUEL ÁNGEL	XXX4669XXX
389	RUIZ VELASCO, JESÚS	XXX3267XXX
390	SAAVEDRA BARRAGÁN, LAURA MARÍA	XXX9830XXX
391	SABORIDO QUIÑONES, ALMUDENA	XXX1425XXX
392	SÁENZ BEATO, FRANCISCO JAVIER	XXX4864XXX
393	SALAMANCA RODRÍGUEZ, RAÚL	XXX5025XXX
394	SALAS MARTIN, MIRIAM	XXX2564XXX
395	SÁNCHEZ BARNETO, IVÁN	XXX4945XXX
396	SÁNCHEZ DELGADO, JOSÉ CARLOS	XXX8356XXX
397	SÁNCHEZ DUEÑAS, JOSÉ MARÍA	XXX1918XXX
398	SÁNCHEZ GALLEGO, ÁLVARO	XXX3177XXX
399	SÁNCHEZ GARCÍA, DANIEL	XXX0203XXX
400	SÁNCHEZ GARCÍA, JUAN JOSÉ	XXX1937XXX
401	SÁNCHEZ GAVILÁN, RUBÉN	XXX3022XXX
402	SÁNCHEZ GIL, ANTONIO	XXX3816XXX
403	SÁNCHEZ LEAL, ÁLVARO JESÚS	XXX7621XXX
404	SÁNCHEZ MARTÍNEZ, MARÍA ISABEL	XXX9547XXX
405	SÁNCHEZ MOLINA, FRANCISCO JAVIER	XXX3168XXX
406	SÁNCHEZ MORENO, JUAN DIEGO	XXX4213XXX
407	SÁNCHEZ SÁNCHEZ, JAVIER	XXX8461XXX
408	SÁNCHEZ SARAVIA, FRANCISCO	XXX4013XXX
409	SÁNCHEZ TEJERO, SERGIO	XXX9162XXX
410	SÁNCHEZ VARONA, ALEXIS	XXX8802XXX
411	SANTAMARÍA LÓPEZ, SERGIO	XXX6330XXX
412	SANTIAGO GONZÁLEZ, JUAN MANUEL	XXX0154XXX
413	SARMIENTO FERNÁNDEZ, DANIEL	XXX6532XXX
414	SEGOVIA BARRAGÁN, JULIÁN	XXX3150XXX
415	SERRANO GIL, FÉLIX	XXX9235XXX
416	SIERRA TINAJERO, KEVIN	XXX2148XXX
417	SOLÍS BERNAL, FRANCISCO JAVIER	XXX1050XXX
418	SOTO SÁNCHEZ, MARÍA NOELIA	XXX7864XXX
419	SOUSA ZAMORA, TAMARA DEL ROCÍO	XXX4593XXX
420	SUAZO GUERRERO, DANIEL	XXX5676XXX
421	TOLEDO BÁEZ, ROCÍO	XXX3404XXX
422	TOLEDO LÓPEZ, ANTONIO JESÚS	XXX0267XXX
423	TOLEDO MONTOYA, JORGE	XXX7652XXX
424	TORREJÓN RIVERO, ROCÍO	XXX7490XXX
425	TORRES ALONSO, ROSA ANA	XXX8144XXX
426	TORRES MORENO, JESÚS	XXX9829XXX
427	TRAVERSEDO DOBARGANES, SERGIO	XXX1056XXX
428	TRIPIANA CÍVICO, EVA	XXX4645XXX
429	TRONCOSO GONZÁLEZ, DAVID	XXX1322XXX
430	TRUJILLO CRUZ, FRANCISCO	XXX9313XXX
431	TUNDIDOR ÁLVAREZ, JOSÉ MARÍA	XXX7632XXX
432	VALADEZ ROMERO, CARLOS	XXX5566XXX
433	VALDIVIA FERREIRA, MARÍA	XXX4147XXX
434	VALENCIA PÉREZ, VÍCTOR	XXX6819XXX
435	VALERO AGULLÓ, JAIME	XXX7196XXX
436	VALLADARES LUGO, ELIGIO	XXX1185XXX
437	VALLEJO FERNÁNDEZ, JOSÉ LUIS	XXX5968XXX
438	VALLEJO NAVAS, ALBA MARINA	XXX6611XXX
439	VARGAS JIMÉNEZ, ALEJANDRO	XXX5610XXX
440	VÁZQUEZ GONZÁLEZ, FRANCISCO	XXX1346XXX
441	VÁZQUEZ MARTÍN, DANIEL	XXX5155XXX
442	VÁZQUEZ VARGAS, JOSÉ CARLOS	XXX4330XXX
443	VEGA DÍAZ, CRISTIAN	XXX7823XXX
444	VELA NARVÁEZ, MARIO	XXX9729XXX
445	VIDAL BARBA, JUAN LUIS	XXX7669XXX
446	VILLALBA GUERRERO, JOSÉ ANTONIO	XXX2039XXX

ORDEN	ASPIRANTE	D.N.I.
447	VIZCAÍNO BARBA, MARÍA	XXX4789XXX
448	ZAMORANO BÉJAR, ÁLVARO	XXX9423XXX
449	ZARAZAGA GONZÁLEZ, ÁLVARO	XXX4041XXX

LISTADO DEFINITIVO DE ASPIRANTES EXCLUIDOS/AS
MEDIANTE SISTEMA DE TURNO LIBRE.

ORDEN	ASPIRANTE	D.N.I.	MOTIVO
1	ÁLVAREZ GARCÍA, RUBÉN	XXX6566XXX	1, 2 y 3
2	ÁLVAREZ JIMÉNEZ, MARÍA JOSÉ	XXX4392XXX	7
3	AMOEDO AGUILAR, DAVID	XXX4466XXX	1, 2 y 3
4	ÁVILA VARGAS, JOSÉ ALBERTO	XXX9508XXX	1 y 6
5	BENÍTEZ GONZÁLEZ, ISMAEL	XXX5991XXX	3
6	BLANCAT BAENA, JUAN FRANCISCO	XXX5265XXX	6
7	CABALLERO FERNÁNDEZ, SALVADOR JESÚS	XXX9353XXX	6
8	CAÑADA RUIZ, JOSÉ ANTONIO	XXX6927XXX	1
9	CARRASCO LUQUE, FRANCISCO JAVIER	XXX1718XXX	2 y 3
10	DOMÍNGUEZ RANDO, ÁLVARO	XXX6743XXX	6
11	DOMÍNGUEZ SÁNCHEZ, PABLO	XXX3127XXX	6
12	ESCALANTE AGUILAR, JUAN	XXX0437XXX	2 y 3
13	FERNÁNDEZ LAMADRID, FRANCISCO JAVIER	XXX8485XXX	2 y 3
14	FERNÁNDEZ VILLALBA, JUAN JOSÉ	XXX3734XXX	2
15	GALACHO QUINTERO, ANDREA	XXX9259XXX	6
16	GANDULLO GUERRERO, BEATRIZ	XXX3508XXX	2
17	GÓMEZ RAMÍREZ, JUAN ANTONIO	XXX2409XXX	6
18	LEAL POLANCO, JOSÉ	XXX2619XXX	2 y 3
19	MARTÍN VARGAS, JESÚS	XXX3132XXX	2
20	MEDINILLA GUERRERO, JESÚS	XXX7531XXX	6
21	MOCHON LINARES, OMAIRA	XXX4084XXX	2 y 3
22	MORENO GONZÁLEZ, FERNANDO	XXX8995XXX	2 y 3
23	MUÑOZ GOSÁLBEZ, ANA MARÍA	XXX8030XXX	5
24	MURCIA LÓPEZ, FÁTIMA	XXX5435XXX	1
25	NEBRO MUÑOZ, ÁLVARO	XXX3709XXX	2 y 3
26	NÚÑEZRODRÍGUEZ, MARÍA DEL CARMEN	XXX9469XXX	2
27	OCAÑA BUENDÍA, FRANCISCO JOSÉ	XXX2606XXX	1 y 6
28	ORTEGA MORAL, JOSÉ	XXX5777XXX	6
29	PALLARÉS CANTERO, JOSÉ MIGUEL	XXX6004XXX	1
30	PÉREZ BECERRA, SAMUEL	XXX8016XXX	7
31	PÉREZ MORENO, EDUARDO	XXX8779XXX	6
32	PRIETO ALEGRE, JOSÉ ANTONIO	XXX9681XXX	1, 2 y 3
33	ROMO GRIMALDI, FRANCISCO JAVIER	XXX2909XXX	2
34	SÁNCHEZ ALCÁZAR, DANIEL JOSÉ	XXX6498XXX	1, 2 y 3
35	SERNA ROMERO, RAÚL	XXX0410XXX	3 y 6
36	TURRILLO JIMÉNEZ, DANIEL JESÚS	XXX8550XXX	1
37	VERA FERNÁNDEZ, ISRAEL	XXX0619XXX	2
38	VILLANOVA GUERRERO, FRANCISCA VANESSA	XXX5254XXX	2 y 3

MOTIVO DE EXCLUSIÓN

1	NO PRESENTA D.N.I.
2	NO PRESENTA TITULACIÓN REQUERIDA
3	NO PRESENTA PERMISO DE CONDUCIR
4	NO PRESENTA SOLICITUD
5	SOLICITUD PRESENTADA FUERA DE PLAZO
6	NO ACREDITA TITULACIÓN REQUERIDA (ORDEN EDU/1603/2009, 10 DE JUNIO)
7	NO ACREDITA PERMISO DE CONDUCIR EXIGIDO EN LA CONVOCATORIA

LISTADO DEFINITIVO DE ASPIRANTES ADMITIDOS/AS
MEDIANTE SISTEMA DE MOVILIDAD SIN ASCENSO.

ORDEN	ASPIRANTE	D.N.I.
1	RÍOS ANDRÉS, JOSÉ LUIS	XXX8042XXX

LISTADO DEFINITIVO DE ASPIRANTES EXCLUIDOS/AS
MEDIANTE SISTEMA DE MOVILIDAD SIN ASCENSO.

ORDEN	ASPIRANTE	D.N.I.	MOTIVO
NO HAY ASPIRANTES EXCLUIDOS/AS			

Segundo.- Publicar el listado definitivo de aspirantes admitidos/as y excluidos/as en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz, en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la web de la Corporación de este Ayuntamiento (dirección <https://www.losbarrios.es>).

Tercero.- Nombrar como miembros del Tribunal Calificador, que ha de juzgar las correspondientes pruebas de selección, a las siguientes personas:

TRIBUNAL CALIFICADOR	
Presidente titular:	D. Antonio Cánovas de San Mateo Benítez.
Presidente suplente:	D ^a . Dolores Comejo Soler.
Vocal titular:	D. José Viaga Garrido.
Vocal suplente:	D ^a . Soledad Durán Roca.
Vocal titular:	D. Jesús Varo Varo.
Vocal suplente:	D. Antonio Becerra Ocaña.
Vocal titular:	D. Sergio Domínguez Checa.
Vocal suplente:	D. Juan Carlos Pérez Espínola.
Vocal titular:	D ^a . Natalia Salazar Gutiérrez.
Vocal suplente:	D ^a . Margarita Salazar Romero.
Secretario titular:	D ^a . Julia Hidalgo Franco.
Secretario suplente:	D. Francisco Fuentes Rodríguez

Cuarto.- Nombrar como colaboradores de asesoramiento técnico y administrativo, conforme a lo dispuesto en el apartado 6.5 de las bases que rigen esta convocatoria y que quedarán asimilados a los vocales, a las siguientes personas:

D. Francisco Sánchez Ruiz	Asesor administrativo.
D ^a . Manuela Torrejón Melgar	Asesor administrativo.
D ^a . María Dolores García Hurtado	Asesor administrativo.
D. José Luis Melgar Saavedra	Asesor administrativo.
D. Antonio Gómez Arjona	Asesor deportivo.

Quinto.- Convocar a los/as aspirantes admitidos/as definitivamente a la celebración de la primera prueba del procedimiento de selección, consistente en una prueba de conocimiento de carácter eliminatorio y obligatoria para todos/as los/as aspirantes (examen teórico), a celebrar el jueves 7 de abril de 2022, a las 10:00 horas, en las instalaciones municipales del Pabellón Samuel Aguilar, sita en Avda. D^a. Rosa García López-Cepero, n.º 3; y en el Polideportivo San Rafael, sita en Avda. D^a. Rosa García López-Cepero, n.º 5.

Sexto.- Los/as aspirantes serán convocados/as para la realización de la prueba en llamamiento único y en el orden de actuación cuyo primer apellido comience por la letra "R", según se indica en la base 8.1 de la convocatoria. Siendo excluidos/as quienes no comparezcan, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada y libremente apreciada por el Tribunal Calificador.

Séptimo.- Los/as aspirantes admitidos/as definitivamente quedarán distribuidos para la realización de la prueba del siguiente modo:

LUGAR	DESDE	HASTA
Pabellón Samuel Aguilar	Ramírez Cabello, Ana Isabel	Zarazaga González, Álvaro
	Abad Vázquez, Francisco Javier	Extremera Robles, M ^a . Concepción
Polideportivo San Rafael	Fernández Acero, Luis María	Quirós Sánchez, Naira

Octavo.- Para la realización de la prueba los/as aspirantes deberán ir provistos de:

- 1.- Documentación identificativa vigente (D.N.I., pasaporte o permiso de conducir).
- 2.- Lápiz y bolígrafo.
- 3.- Mascarilla y otra de repuesto.

El/La aspirante que no presente documentación original, así como acudir al emplazamiento indicado sin estar provisto de mascarilla, no podrá realizar la prueba obligatoria, quedando excluido del proceso selectivo.

Noveno.- Ante la situación de pandemia por la COVID-2019, además de lo indicado en el apartado 3 del punto anterior, todos/as los/as aspirantes deberán seguir en todo momento las instrucciones que el Tribunal de las oposiciones les indique, en aras de mantener las oportunas medidas de seguridad.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Los Barrios a 22 de febrero de 2022. EL ALCALDE, Fdo.: Miguel Fermín Alconchel Jiménez.

Nº 16.554

AYUNTAMIENTO DE ROTA
ANUNCIO

Para general conocimiento, se hace público que por la Alcaldía-Presidencia, con fecha diecisiete de febrero de 2022, se ha dictado Decreto número 2022-1205, con el siguiente contenido:

"ANTECEDENTES DE HECHO:

Visto que el Decreto de esta Alcaldía número 2019-3446 de fecha 17 de junio de 2019, por el que se designaron los miembros que formaría parte de la Junta de Gobierno Local, del que se dio cuenta en la sesión plenaria celebrada el día 3 de julio de 2019, al punto 2º del Orden del Día.

Visto que el artículo 23.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local establece que "La Junta de Gobierno Local se integra por el Alcalde y un número de Concejales no superior al tercio del número

legal de los mismos, nombrados y separados libremente por aquél, dando cuenta al Pleno.”

Visto el Decreto de esta Alcaldía número 2019-4623 de fecha 29 de julio de 2019, por el que se nombra como miembro de la Junta de Gobierno Local a Dª Juana María Montes Delgado.

Visto que el artículo 52 del Reglamento de Organización de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales dispone que:

“1.La Comisión de Gobierno está integrada por el Alcalde, que la preside, y Concejales nombrados libremente por él como miembros de la misma.

2.El número de Concejales a los que el Alcalde puede nombrar miembros de la Comisión de Gobierno, no podrá ser superior al tercio del número legal de miembros de la Corporación. A los efectos del cómputo no se tendrán en cuenta los decimales que resulten de dividir por tres el número total de Concejales.

3. El Alcalde puede cesar libremente, en todo momento, a cualesquiera miembros de la Comisión de Gobierno.

4. Los nombramientos y ceses serán adoptados con las formalidades prescritas en el número primero del artículo 46 de este Reglamento.

5. Podrán ser objeto de una sola Resolución del Alcalde, el nombramiento como miembro de la Comisión de Gobierno y la delegación de atribuciones a que se refiere el artículo 43 de este Reglamento.”

Visto que el Reglamento Orgánico Municipal, en su artículo 68, establece que “La Junta de Gobierno Local se integra por el Alcalde y un número de Concejales no superior al tercio del número legal de los mismos, nombrados y separados libremente por aquél, dando cuenta al Pleno en la siguiente sesión ordinaria que celebre.”

Por todo lo anterior expuesto, he resuelto:

PRIMERO: Cesar como miembro de la Junta de Gobierno Local a la señora concejal Dª Juana María Montes Delgado.

SEGUNDO: Nombrar como miembro de la Junta de Gobierno Local a la señora concejal Dª Nuria López Flores.

TERCERO: Notificar el presente Decreto a las personas mencionadas.

CUARTO: La presente resolución deberá inscribirse en el Libro de Resoluciones de este Excmo. Ayuntamiento y será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y en el Tablón de Edictos Municipal, así como en el Portal Municipal de Transparencia.

QUINTO: De la misma, se dará cuenta al Pleno del Excmo. Ayuntamiento en la inmediata sesión que éste celebre.

SEXTO: El nombramiento será efectivo desde el mismo día de aprobación de la presente resolución.

Lo acuerda, manda y firma en la Villa de Rota (Cádiz), a 18/2/22. EL ALCALDE, José Javier Ruiz Arana. Firmado.

Nº 16.557

AYUNTAMIENTO DE ROTA
ANUNCIO

Para general conocimiento, se hace público que por la Alcaldía-Presidencia, con fecha diecisiete de febrero de 2022, se ha dictado Decreto número 2022-1204, con el siguiente contenido:

“PRIMERO: Avocar en favor de la Alcaldía-Presidencia las competencias delegadas mediante Decreto número 2020-0115, de fecha 10 de enero del año 2020, corregido por el Decreto 2020-0185, de 15 de enero, y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 18, de 28 de enero del mismo año, en Dña. Juana María Montes Delgado.

SEGUNDO: Delegar con carácter temporal, en tanto se produce una remodelación más amplia del gobierno local una vez tome posesión como concejal el siguiente en la lista electoral del Partido Socialista Obrero Español de Rota, las competencias que a continuación se relacionan y que venía desempeñándose hasta la fecha por la Sra. Montes Delgado, en los siguientes concejales:

1. En la Segunda Teniente de Alcalde, doña Encarnación Niño Rico, responsable del Área de Presidencia, Desarrollo Económico, Vivienda y Relaciones Institucionales, las siguientes competencias, que pasan a formar parte de la Delegación de Presidencia y Relaciones Institucionales:

Respecto a la Delegación de Fomento Económico, Formación y Emprendimiento, dirigir y gestionar los servicios relacionados con el fomento y la transformación del modelo económico local; fomento del emprendimiento y del desarrollo empresarial a través de todos los sectores productivos locales; Orientación e Inserción Laboral; Planes de Empleo; gestión de subvenciones. Promoción socioeconómica en colaboración con los estamentos públicos y privados para el desarrollo de actividades industriales. Formación Profesional Ocupacional, Escuelas Taller y Talleres de Empleo.

Respecto a la Delegación de Movilidad, Accesibilidad y Estrategia EDUSI, el impulso y seguimiento de las actuaciones previstas en dicha estrategia, así como de los restantes proyectos financiados con fondos europeos, como las actuaciones enmarcadas en la ITI, en las iniciativas Smart City o para la implantación de modelos de sostenibilidad mediante proyectos de eficiencia energética y economía baja en carbono. Así mismo, la gestión administrativa en materia de autoturismos; y la colaboración con la Asociación Local de Autoturismos.

Delegación de firmas en materia de autoturismos:

Habida cuenta de la acumulación de trabajo que tiene esta Alcaldía - Presidencia y ante la necesidad de agilizar los servicios municipales, se delega expresamente la facultad de dictar y firmar las resoluciones y actos administrativos de los asuntos que se relacionan a continuación:

- Permiso local de conductor asalariado.
- Sustitución de vehículos de autoturismos.
- Permiso de conductor.
- Régimen sancionador.

2. En el Cuarto Teniente de Alcalde, don Manuel Jesús Puyana Gutiérrez, responsable del Área de Infraestructuras, Urbanismo, Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible, las siguientes competencias, que pasan a formar parte de la Delegación de Medio Ambiente, Playas y Espacios Naturales:

Respecto a la Delegación de Fomento Económico, Formación y Emprendimiento, dirigir y gestionar el seguimiento de los sectores agrícola, ganadero y pesquero; el desarrollo de políticas subvencionables para los agricultores y ganaderos de la localidad; organización y exposición de ferias, muestras y actividades relacionadas tanto con la agricultura como la ganadería; promoción dentro de las competencias municipales de las políticas pesqueras, así como colaboración con el sector marítimo de la localidad, ofertando ayudas económicas y técnicas; relación con administraciones titulares de competencias pesqueras.

Respecto a la Delegación de Movilidad, Accesibilidad y Estrategia EDUSI, la dirección y supervisión del servicio público de autobús urbano, gestionado por la empresa municipal MODUS ROTA, SL, así como las relaciones con el Consorcio Metropolitano de Transportes; mantenimiento y organización en la prestación de los servicios de las estaciones de autobuses de Rota y Costa Ballena.

3. En el Concejal, don Jesús López Verano, adscrito al Área de Infraestructuras, Urbanismo, Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible, las siguientes competencias, que pasan a formar parte de la nueva Delegación de Tráfico, Movilidad y Accesibilidad:

Respecto a la Delegación de Movilidad, Accesibilidad y Estrategia EDUSI, la planificación, desarrollo y fomento de la red local de carriles bici, así como el impulso del nuevo Plan de Movilidad Urbana Sostenible. Y en materia de accesibilidad universal, la programación de las medidas necesarias para el fomento de la accesibilidad en los espacios públicos y edificios municipales y la supresión de barreras arquitectónicas, así como la aprobación y seguimiento del Plan Municipal de Accesibilidad.

TERCERO: Trasladar este Decreto a los interesados, a los efectos de su aceptación en los términos del Art. 114 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, entendiéndose efectuada tácitamente si en el término de tres días hábiles, a partir de la notificación de este acuerdo, no hace manifestación expresa en contra, en cuyo momento tendrá eficacia la delegación.

CUARTO: Disponer la publicación del presente decreto en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y dar cuenta del mismo a los distintos departamentos municipales afectados.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde-Presidente en la Villa de Rota (Cádiz), a diecisiete de febrero de 2022.” 18/02/22. EL ALCALDE, José Javier Ruiz Arana. Firmado.

Nº 16.766

AYUNTAMIENTO DE PUERTO SERRANO
EDICTO

APROBACIÓN DEFINITIVA PRESUPUESTO GENERAL 2022

Aprobado inicialmente el Presupuesto General del Ayuntamiento de Puerto Serrano para el ejercicio 2022 mediante acuerdo plenario extraordinario y urgente de fecha 19 de enero de 2022, y no habiéndose presentado reclamación alguna durante el periodo de información pública, en virtud de lo dispuesto en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, se considera definitivamente aprobado, publicándose resumido a nivel de capítulos, así como la Plantilla de Personal, a través del presente anuncio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales.

PRESUPUESTO ECONÓMICO DE INGRESOS	
A) Operaciones Corrientes	
Capítulo 1º.- Impuestos Directos	1.478.000,00 □
Capítulo 2º.- Impuestos Indirectos	13.000,00 □
Capítulo 3º.- Tasas y otros Ingresos	485.700,00 □
Capítulo 4º.- Transferencias Corrientes	3.055.545,01 □
Capítulo 5º.- Ingresos Patrimoniales	9.500,00 □
TOTAL OPERACIONES CORRIENTES	5.041.745,01 □
B) Operaciones de Capital	
Capítulo 6º.- Enajenación de inversiones reales	0,00 □
Capítulo 7º.- Transferencias de capital	0,00 □
Capítulo 8º.- Activos financieros	15.000,00 □
Capítulo 9º.- Pasivos financieros	0,00 □
TOTAL OPERACIONES DE CAPITAL	15.000,00 □
Total Presupuestos de Ingresos	.5.056.745,01 □
PRESUPUESTO ECONÓMICO DE GASTOS	
A) Operaciones Corrientes	
Capítulo 1º.- Gastos de personal	2.538.700,00 □
Capítulo 2º.- Gastos en bienes corrientes y servicios	1.494.698,00 □
Capítulo 3º.- Gastos financieros	86.000,00 □
Capítulo 4º.- Transferencias corrientes	116.450,00 □
TOTAL OPERACIONES CORRIENTES	4.235.848,00 □

B) Operaciones de Capital	
Capítulo 6º.- Inversiones reales	244.800,00□
Capítulo 7º.- Transferencias de capital	25.000,00□
Capítulo 8º.- Activos financieros	12.000,00□
Capítulo 9º.- Pasivos financieros	488.000,00 □
TOTAL OPERACIONES DE CAPITAL	769.800,00 □
Total Presupuestos de Gastos	5.005.648,00 □

ANEXO 1

PLANTILLA DE PERSONAL

PROVINCIA: Cádiz.- CORPORACION: Ayuntamiento de Puerto Serrano. NUMERO CODIGO TERRITORIAL: 11029

Año: 2022

A) FUNCIONARIOS DE CARRERA:

DENOMINACION	Nº	(1)	(2)	ESCALA	SUBESCALA	(3)	(4)
Secretario- Interventor	1		A1	Habilitación-Nacional	Secretaria-Intervención	26	3ª
Tesorero	1		C1	Admón- General	Administrativo	22	
Administrativo Jefe de Negociados	2		C1	Admón- General	Administrativo	20	
Auxiliar de Archivos y Bibliotecas	1		C2	Admón- General	Auxiliar	16	
Subinspector	1		A2	Admón- Especial	Servicios especiales	19	
Oficial Policía Local	1	1	C1	Admón- Especial	Servicios Especiales	17	
Policía Local	11	1	C1	Admón- Especial	Servicios Especiales	17	
Fontanero	1		C2	Admón- Especial	Servicios Especiales	16	
Auxiliar Administrativo	1	1	C2	Admón- General	Auxiliar	16	
Técnico Administración Especial (Licenciado en Derecho)	1	1	A1	Admón- Especial	Técnico	24	

(1) VACANTES (2) GRUPO (3) NIVEL (4) CLASE

B) PERSONAL LABORAL FIJO:

DENOMINACIÓN	Nº	(1)	TITULACION
Responsable Medios de Comunicación	1	-	Licenciado Ciencias Información
Administrativo	1	-	Graduado Escolar
Auxiliar Administrativo	2	1	Graduado Escolar o equivalente
Conductor-Peón de Vías y obras	2	-	Certificado de Escolaridad
Peón de Vías y Obras	1	-	Certificado de Escolaridad
Peón Cementerio	1	-	Certificado de Escolaridad
Guarda de Colegios	2	-	Certificado de Escolaridad
Electricista	1	1	Graduado Escolar
Limpiadoras	9	1	Certificado Escolaridad
Responsable Actividades Socio Culturales	1	-	Graduado Escolar
Guarda Instalaciones Deportivas	1	-	Graduado Escolar
Jardinero	1	-	Graduado Escolar
Vigilante municipal	2	2	Graduado Escolar
Técnico de Promoción Económica	1	-	Diplomatura Empresariales
Coordinador Negociado Oficina Técnica	1	1	Formación Profesional Técnico Superior de Desarrollo de Proyectos Urbanísticos y Operaciones Topográficas

(1) VACANTES

C) OTRO PERSONAL LABORAL (SERVICIOS SOCIALES)

DENOMINACIÓN	Nº	(1)	TITULACION
Trabajador/a Social	1	-	Diplomada Trabajador Social
Educador Social	1	-	Diplomado/a
Auxiliar Administrativo	1	-	Técnico Especialista Rama Administrativa y Comercial
Auxiliar de Hogar	9	1	Graduado Escolar
Director Residencia de Mayores	1	1	Diplomado/a
Diplomada Universitaria Enfermería	1	-	Diplomado/a D.U.E.
Fisioterapeuta	1	-	Diplomado/a Fisioterapia
Auxiliar de Enfermería	8	1	Técnico Auxiliar Rama Sanitaria
Cocinero/a	3	3	Técnico Auxiliar Rama Hostelería y Turismo
Limpiadora	2	2	Certificado Escolaridad

(1) VACANTES

NUMERO TOTAL DE FUNCIONARIOS DE CARRERA	21
NUMERO TOTAL DE PERSONAL LABORAL FIJO	27
NUMERO TOTAL DE PERSONAL LABORAL (SERVICIOS SOCIALES)	29
TOTAL	77

MÉRITOS ESPECÍFICOS PUESTO SECRETARÍA-INTERVENCIÓN

*Méritos específicos para el puesto de Secretaría-Intervención:

- Experiencia profesional (máximo 7,5 puntos): Se valorarán con 0,3 puntos por mes trabajado con un máximo de 7,5 puntos, la prestación de servicios en un puesto de trabajo reservado a Funcionario de Administración Local con habilitación de carácter estatal, en la Subescala de Secretaría-Intervención, mediante nombramiento definitivo, provisional o en comisión de servicios, en Ayuntamiento de Municipios de la Comunidad Autónoma en que concorra alguno de los siguientes requisitos.

- Población de derecho superior a 4.000 habitantes.

- Presupuesto superior a 3 millones de euros.

- Disponer de un Plan General de Ordenación Urbanística definitivamente aprobado con fecha posterior a la entrada en vigor de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía.

Criterios de valoración:

- No se exige que los requisitos se ostenten de forma acumulativa.

- Los requisitos no se valorarán por separado.

En Puerto Serrano a 22 de febrero de 2022. EL ALCALDE-PRESIDENTE.

Fdo.: D. Daniel Pérez Martínez.

Nº 17.227

AYUNTAMIENTO DE BENALUP-CASAS VIEJAS

ANUNCIO

Acuerdo del Pleno de fecha 10/12/2021 del Ayuntamiento de BENALUP - CASAS VIEJAS por el que se aprueba definitivamente la Ordenanza Reguladora de las FOOD TRUCK.

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario provisional del Ayuntamiento de BENALUP - CASAS VIEJAS sobre la Ordenanza reguladora de las Food Truck misma, cuyo texto íntegro se hace público en cumplimiento del artículo 17.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

ORDENANZA REGULADORA DE FOODTRUCK O GASTRONETA DEFINICIÓN Y TIPOS

Un foodtruck o gastroneta, es un vehículo acondicionado para elaborar y vender comida callejera. En algunos casos se preparan alimentos congelados o precocinados y en otros cuentan con cocinas a bordo que permiten hacer cualquier plato desde cero.

REQUISITOS

1. Con respecto al vehículo. Contar con un vehículo homologado que se amolde al formato de negocio.

Homologación del vehículo: los trabajos de transformación de un vehículo en un foodtruck deben realizarse en talleres autorizados. Además deben pasar la ITV correspondiente (revisión anual los primeros 10 años y cada seis meses a partir del décimo año).

Documentación necesaria para el vehículo:

- Si el vehículo pesa menos de 3.500 kg: Carnet Tipo B (tener en cuenta no pasarse de este peso al poner maquinaria).

- Si el vehículo tiene más de 3.500 kg: Carnet Tipo C, tarjeta de transporte y otra serie de requisitos.

En caso de contar con un vehículo de más de 30 años, éste es considerado un vehículo histórico, por lo que, si se matricula como tal, hay que tenerlo en cuenta, por ejemplo para la revisión de la ITV (distinto plazo).

En caso de llevar remolque el gancho debe estar homologado, y se debe contar con carnet para conducir vehículos articulados.

2. Permisos del Ayuntamiento. Es necesario contar con los correspondientes permisos.

El Real Decreto 199/2010, recoge que "Corresponderá a los ayuntamientos determinar la zona de emplazamiento para el ejercicio de la venta de ambulante o no sedentaria, fuera de la cual no podrá ejercerse la actividad comercial. Los puestos de venta ambulante o no sedentaria no podrán situarse en los accesos a edificios de uso público, establecimientos comerciales e industriales, ni en lugares que dificulten el acceso y la circulación.

Para cada emplazamiento concreto y por cada una de las modalidades de venta ambulante o no sedentaria que el comerciante se proponga ejercer, deberá solicitar una autorización, que será otorgada por el ayuntamiento respectivo"

El ejercicio de la venta ambulante, cualquiera que sea su modalidad requerirá de previa autorización municipal. En el caso de negocios de comida ambulante en vehículo en vía pública, para contar con el permiso municipal hay que presentar la siguiente documentación en la Delegación de Consumo del Ayuntamiento de Benalup Casas Viejas, situada en C/ Cantera, s/n, Benalup Casas Viejas, Cádiz:

- Impreso de solicitud, indicando la actividad que se va a desarrollar, emplazamiento y fechas que solicita para instalar el vehículo, aportando la documentación.

- Declaraciones responsables, y acreditación de los criterios para la concesión de licencias para venta ambulante.

- Memoria técnica y certificado de las instalaciones del vehículo donde se va a desarrollar la actividad.

- Memoria sanitaria del proceso de transformación, manipulación, conservación y su sistema de Autocontrol y trazabilidad del producto (Sistemas de Autocontrol del Servicio Andaluz de Salud) <https://www.juntadeandalucia.es/epport/drupaljda/salud55aeb2cc7219a15guia5higiene504.pdf>

Para obtener dicha autorización es necesario cumplir una serie de requisitos y abonar las correspondientes tasas. Los requisitos generales son:

- El titular deberá estar dado de alta en los epígrafes correspondientes del Impuesto de Actividades Económicas o, en su caso encontrarse en alguno de los supuestos de exención establecidos por la normativa vigente y en el régimen de la Seguridad Social que corresponda.
- Para el caso de personas no pertenecientes a países miembros de la Unión Europea, estar en posesión del correspondiente permiso de residencia y trabajo de un país miembro, para el caso de las personas físicas. En el caso de personas jurídicas, deberán cumplir las disposiciones que les resulten de aplicación en la Unión Europea.
- Las personas físicas o jurídicas que obtengan la oportuna autorización municipal, deberán tener contratado un seguro de responsabilidad civil que cubra los riesgos de la actividad comercial.
- En el caso de que los objetos de venta consistan en productos para la alimentación humana, las personas que vayan a manipular los alimentos deberán estar en posesión del correspondiente certificado acreditativo de la formación como manipulador de alimentos.
- Cumplir cuantos requisitos legales se establezcan referentes al orden público, la seguridad pública, higiene, decoro, salud pública, protección del medio ambiente, protección y defensa de los consumidores y usuarios.

INFORMACIÓN: Delegación de Consumo del Ayuntamiento de Benalup Casas Viejas, C/Cantera, s/n, Benalup Casas Viejas, Cádiz (registro@benalupcasasviejas.es).

Requisitos Sanitarios. Cumplir con normativa relativa a sanidad:

Reglamento (CE) nº 852/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativo a la higiene de los productos alimenticios. Anexo II, Capítulos 3-12, vehículos de venta ambulante.

Real Decreto 3484/2000, de 29 de diciembre, por el que se establecen las normas de higiene para la elaboración, distribución y comercio de comidas preparadas.

Otros requisitos:

Como cualquier otra actividad económica, es necesario darse de alta en el IAE (modelo 036), realizar las declaraciones trimestrales de IVA y pagar el correspondiente IRPF.

Asimismo, deberá hacer frente a las obligaciones con la Seguridad Social y abonar las correspondientes tasas municipales.

NORMATIVA

- Real Decreto 199/2010, de 26 de febrero, por el que se regula el ejercicio de la venta ambulante o no se dentaría.

- Ordenanza Municipal, reguladora del Comercio Ambulante en el término municipal de Benalup Casas Viejas.

- Reglamento (CE) nº 852/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativo a la higiene de los productos alimenticios. Anexo II, Capítulos 3-12, vehículos de venta ambulante.

- Real Decreto 3484/2000, de 29 de diciembre, por el que se establecen las normas de higiene para la elaboración, distribución y comercio de comidas preparadas.

RESPONSABLES

1.- Responderán solidariamente de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo las personas físicas y jurídicas a los que se refieren los artículos 41 y 42 de la Ley General Tributaria.

2.- Serán responsables subsidiarios los administradores de las sociedades, síndicos, interventores o liquidadores de quiebras, concursos, sociedades y entidades en general en los supuestos y con el alcance que señalan los artículos 41 y 43 de la Ley General Tributaria.

EXENCIONES

- No se podrá acoger los vehículos incluidos en la Ordenanza nº 23 artículo 5 Cuota Tributaria de este ayuntamiento.

- No se aplicarán exenciones, bonificaciones ni reducciones para la determinación de la deuda tributaria que los sujetos pasivos deban satisfacer por esta Tasa.

La tarifa a aplicar será la siguiente:

Camiones, autobuses, furgonetas o cualquier otro vehículo habilitado para la venta de bocadoillos o productos alimenticios durante su estancia temporal o parcial, por día o fracción 63,82 € por día o fracción"

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 19 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

22/2/22. El Alcalde – Presidente, Antonio Cepero Barberán. Firmado.

Nº 17.233

AYUNTAMIENTO DE SANLUCAR DE BARRAMEDA GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO

ANUNCIO PARA LA APROBACIÓN DE LAS BASES QUE REGIRÁN EL PROCEDIMIENTO PARA LA CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL DE UN (1) INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL PARA EL DPTO. DE LICENCIAS Y DISCIPLINA DE LA G.M.U. DE SANLÚCAR DE BARRAMEDA.

Mediante Resolución de la Presidenta de la G.M.U., de fecha 22/02/2022, se ha dictado Decreto relativo a la aprobación de las Bases reguladoras para la selección y contratación de un Ingeniero Técnico Industrial, Grupo A2, que prestará sus servicios en el Departamento de Licencias y Disciplina de esta G.M.U., bajo la modalidad de contrato laboral de interinidad por vacante, regulado en el art. 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

Por medio del presente, garantizando la transparencia y publicidad, como principios básicos, para la provisión temporal de necesidades de personal laboral de

carácter no permanente y atendiendo a criterios de mérito y capacidad, se publica la convocatoria del procedimiento selección y contratación de un Ingeniero Técnico Industrial, Grupo A2, que prestará sus servicios en el Departamento de Licencias y Disciplina de esta G.M.U., bajo la modalidad de contrato laboral de interinidad por vacante, regulado en el art. 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, y que se regirá por las bases que a continuación se indican: BASES PARA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN LA LABORAL TEMPORAL (INTERINIDAD) DE UN (1) INGENIERO/A TÉCNICO/A INDUSTRIAL PARA EL DPTO. DE LICENCIAS Y DISCIPLINA DE LA G.M.U. DE SANLÚCAR DE BARRAMEDA.

1ª. OBJETO DE LA CONVOCATORIA.

Resultando preciso proceder a la selección y contratación de un/a Ingeniero/a Técnico/a (A2) para el Dpto. De Licencias y Disciplina de esta G.M.U., como personal laboral de carácter interino, hasta que sea cubierta de forma definitiva la necesidad estructural de este organismo autónomo con el correspondiente proceso selectivo para cubrir la vacante, así como crear una bolsa de empleo de la que formarán parte aquellos aspirantes que no hayan sido seleccionados, con el fin de cubrir futuras necesidades en cualquiera de las circunstancias previstas en el art. 10.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP), garantizando la transparencia y publicidad, como principios básicos, se regulan las presentes bases que regularán el procedimiento para la provisión del mismo.

De conformidad con lo establecido en el art. 10.2 del TREBEP, el procedimiento se realizará de manera ágil, respetando en todo momento los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Con los aspirantes y por orden de puntuación obtenido de mayor a menor se formará una bolsa de empleo que no generará por sí misma derecho alguno frente a la Gerencia Municipal de Urbanismo, y por tanto, no producirá relación jurídica alguna con el mismo. Sólo tiene el efecto de poder ser llamado por la G.M.U., según el orden obtenido en la bolsa de empleo, en caso de necesidad.

Por medio del presente se publica la convocatoria del procedimiento para la selección y contratación de un/a Ingeniero/a Técnico/a Industrial, con carácter interino, para ocupar de forma temporal la plaza vacante de Técnico de grado medio (A2), contemplada en el Catálogo de Puestos de Trabajo y la Plantilla de la G.M.U. de Sanlúcar de Barrameda, en concreto para el Departamento de Licencias y Disciplina de la misma.

2ª. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO.

TITULACIÓN REQUERIDA:

Título de Grado que habilite para el ejercicio de la profesión de Ingeniero Técnico Industrial según la Orden CIN/351/2009, de 9 de febrero, por el que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de dicha profesión.

TAREAS A DESEMPEÑAR:

Labores de Ingeniero Técnico Industrial del Departamento de Licencias y Disciplina de esta G.M.U, según lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interno de este organismo autónomo, labores de auxilio técnico a otros Departamentos de la G.M.U. y de forma específica atención al público y emisión de Informes relacionados con:

1. Proyectos técnicos: tipos, estructura y contenido. Legalización de actividades en el municipio de Sanlúcar de Barrameda, procedimientos y exclusiones. Contenido mínimo de la documentación técnica para actuaciones que conllevan implantación de la actividad.

2. El Código Técnico de la Edificación

2. La planificación urbanística. Naturaleza del Plan. Tipología de los planes: su jerarquía. Efectos del Plan Urbanístico.

3. Instalaciones eléctricas de alta y baja tensión. Fundamentos. Elementos constitutivos. Normativa e instrucciones Técnicas vigentes.

4. Instalaciones de alumbrado exterior. Componentes. Dimensionado. Protección. Normativa e instrucciones técnicas vigentes de eficiencia energética en este tipo de instalaciones.

5. Normativa urbanística de ámbito nacional, autonómico y local.

6. Acondicionamiento térmico de los Edificios. Calefacción, climatización y agua caliente sanitaria. Normativa e instrucciones Técnicas vigentes.

7. Instalaciones de fontanería y saneamiento. Normativa e instrucciones técnicas vigentes.

8. Documento Básico de ahorro de energía (DB HE)

9. Documento básico de salubridad (DB HS)

10. Documento de seguridad en caso de incendio (DB SI)

11. Normativa vigente sobre seguridad contra incendios en los establecimientos industriales.

12. Normativa vigente sobre instalaciones de protección contra incendios de ámbito nacional y autonómico.

13. Normativa vigente sobre aparatos de elevación y manutención.

14. Documento Básico de seguridad de utilización y accesibilidad (DB SUA)

15. Normativa vigente en materia de accesibilidad de la Junta de Andalucía.

16. Normativa vigente sobre accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas del Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda.

17. Normativa medioambiental de ámbito nacional, autonómico y del Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda.

18. El ruido: Conceptos fundamentales y generales. Su medida: Magnitudes, índices, equipos, métodos y procedimientos. Estudios acústicos.

19. Fuentes de ruido. Técnicas de prevención y control. Aislamiento acústico. Especial referencia a la contaminación acústica debida a actividades, maquinaria y equipos, así como a infraestructura y transporte.

20. Documento Básico de protección frente al ruido (DB HR)

21. Areas de sensibilidad acústica. Mapas de ruido y planes de acción. Zonas acústicas especiales.

22. Medición in situ, valoración y evaluación de niveles sonoros y de vibraciones: instrumentación necesaria, procedimientos, medidas, cálculos e informes exigidos según normativa autonómica; certificaciones municipales exigidas.

23 Contaminación atmosférica: contaminantes de referencia; normativa de emisión de contaminantes; autorizaciones y obligaciones; evacuación de humos, gases y olores en actividades en general: problemática, elementos y sistemas de depuración y control empleados.

24. Residuos: normativa; clasificación; producción y gestión de residuos, autorizaciones y obligaciones: tratamientos y eliminación de residuos.

25. Contaminación lumínica: Conceptos fundamentales y generales. Su medida: Magnitudes, unidades, equipos, limitaciones y procedimientos. Normativa de aplicación.

26. Normativa vigente sobre Prevención de riesgos laborales y los servicios de prevención.

27. Seguridad y salud en las obras de construcción: normativa reguladora, objeto y ámbito. El coordinador de seguridad y salud. El estudio de seguridad y salud. El plan de seguridad y salud. Principios de prevención en el proyecto y en la ejecución de las obras.

28. Normativa vigente sobre señalización de seguridad y salud en el trabajo. Normativa vigente para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente: al riesgo eléctrico, a los riesgos que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas y a los riesgos relacionados con la exposición al ruido.

3ª. CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO.

1. La modalidad contractual será la de contrato laboral de interinidad por vacante.

2. La duración máxima del contrato será la del tiempo que duren los procesos de selección para cubrir la vacante y, de no haber un plazo establecido, será la de tres años.

3. El contrato se celebrará a jornada completa, se formalizará por escrito y se registrará en la Oficina de Empleo.

4. La jornada de trabajo y el disfrute de vacaciones, se determinarán en el contrato de trabajo, de conformidad con la normativa de aplicación y siempre bajo la dirección empresarial de la Gerencia de Urbanismo de Sanlúcar de Barrameda.

5. Las retribuciones asignadas, también se ajustarán al convenio vigente, de acuerdo al carácter de la jornada de trabajo.

6. El contrato se extinguirá por cualquiera de las causas previstas en la normativa laboral.

7. Si el contrato tuviere una duración superior a un año, el Ayuntamiento no está obligado a notificar la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días.

4ª. REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES.

1. Los/as candidato/as que deseen tomar parte en estas pruebas selectivas habrán de reunir los siguientes requisitos:

a) Ser español o nacional de cualquier Estado miembro de la Unión Europea, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del TRLEBEP.

b) Estar en posesión del título requerido para el desempeño del puesto ofertado o en condiciones de obtenerlo, en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias.

c) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o Cargos Públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

d) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas. Quienes tengan discapacidad reconocida legalmente, deberán acreditar la compatibilidad con el desempeño de las tareas correspondientes a la plaza objeto de la presente convocatoria (artículo 59 TRLEBEP), mediante dictamen expedido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas, por un equipo multiprofesional competente. En otro caso, no serán admitidos a las pruebas selectivas.

5ª. SOLICITUDES.

1. Las instancias, dirigidas a la Sra. Presidenta de la G.M.U., se presentarán o en el Registro de la G.M.U. de Sanlúcar de Barrameda, o en el Registro Electrónico de la G.M.U., o en cualquiera de las formas que determina el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de DIEZ DÍAS NATURALES a partir de la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

2. En el supuesto que la presentación no se efectúe de forma presencial, los solicitantes estarán obligados a comunicar tal circunstancia en la dirección de correo electrónico jramirez@gmusanlucar.es, dentro del plazo habilitado para presentación de solicitudes.

En este supuesto, transcurridos diez días naturales desde la comunicación de presentación o de la finalización del plazo habilitado para presentación de solicitudes, sin haberse recibido la misma se tendrá por no admitida.

3. Las instancias se presentarán en el modelo que se adjunta como anexo I a la presentes Bases, en el que se manifestará que se reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos.

4. En la instancia habrá de relacionarse la documentación acreditativa de los méritos alegados, añadiéndose tantas filas como resulten necesarias.

5. A la instancia se acompañará la siguiente documentación:

-Una fotocopia compulsada del documento nacional de identidad.

-Una fotocopia compulsada del título académico acreditativo del requisito del apartado segundo de estas bases.

-Hoja de autobareación de méritos debidamente cumplimentada y suscrita, según el modelo que se adjunta como Anexo II.

-La documentación acreditativa de los méritos alegados, que habrá de ser original o, en caso de ser fotocopia, habrá de estar debidamente compulsada. No se valorará aquellos otros méritos que no cumplan con la debida acreditación.

6. No se tendrán en consideración, en ningún caso:

-Los méritos cuya acreditación documental no se relacione expresamente en la instancia.

-Los méritos que, pese a ser acreditados y relacionados en la instancia, no se incluyan en la correspondiente hoja de autobareación.

-Los méritos que no sean acreditados documentalmente en los términos exigidos en las presentes Bases.

7. La presentación de la documentación, así como su admisión en el proceso selectivo, no implica obligación de ninguna índole por parte de la Administración con el solicitante, incluso en lo referente a convocatoria de pruebas selectivas.

6ª. ADMISIÓN DE ASPIRANTES.

1. Terminado el plazo de presentación de instancias, la Presidenta de la G.M.U., dictará resolución aprobando la lista provisional de los aspirantes admitidos y excluidos, que será expuesta en la página web oficial de la G.M.U., concediéndose un plazo de 10 días hábiles para la subsanación de deficiencias, de conformidad con el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen la exclusión o no aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán definitivamente excluidos del procedimiento de selección. A estos efectos, los aspirantes deberán comprobar no sólo que no figuran recogidos en la relación de excluidos, sino, además, que sus nombres constan correctamente en la pertinente relación de admitidos.

3. Transcurrido el plazo a que hace referencia el párrafo anterior, se dictará Resolución por la Presidencia, aceptando o rechazando las reclamaciones y elevando a definitiva la lista de admitidos y excluidos, que se hará pública en la página web oficial de la G.M.U. En caso de que no se produjeran reclamaciones contra la lista provisional de admitidos y excluidos se entenderá elevada a definitiva sin necesidad de nueva publicación.

7ª. ÓRGANO DE SELECCIÓN.

1. El tribunal de selección estará compuesto por un mínimo de 5 miembros sin contar con el Secretario, de igual o mayor categoría que el puesto a seleccionar, que serán designados a través de la Unidad de Personal del Excmo. Ayuntamiento de Sanlúcar de Bda., conforme a los principios establecidos en el art. 4.f) del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, y a lo dispuesto en el art. 60 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. No podrán formar parte del Tribunal el personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual. La pertenencia al Tribunal será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

3. Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir, notificándolo a la autoridad convocante y los aspirantes podrán recusarlos cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

5. La válida constitución del Tribunal requerirá la asistencia de más de la mitad de sus miembros, siendo en todo caso necesaria la asistencia del presidente y del vocal que actúe como secretario.

6. Le corresponderá dilucidar las cuestiones planteadas durante el desarrollo del proceso selectivo, velar por el buen desarrollo del mismo, calificar las pruebas establecidas y aplicar los baremos correspondientes.

8ª. PROCESO DE SELECCIÓN.

1. Se hará a través del sistema de concurso, a la vista de los méritos alegados y debidamente acreditados, por considerarlo el más adecuado para seleccionar al profesional más cualificado para el desempeño del puesto, tanto en lo que se refiere a la experiencia en puestos de similar contenido, en la Administración Pública o en el sector privado, como su formación relacionada con las funciones a desempeñar.

El perfil del puesto a cubrir, la necesidad y urgencia municipal en la inmediatez en el inicio de la prestación de funciones, exigen que la capacidad del profesional seleccionado sea la idónea y suficiente para cubrir desde el primer día de manera eficaz el puesto a cubrir.

2. No se tendrán en consideración, en ningún caso:

-Los méritos cuya acreditación documental no se relacione expresamente en la instancia.

-Los méritos que, pese a ser acreditados y relacionados en la instancia, no se incluyan en la correspondiente hoja de autobareación.

-Los méritos que no sean acreditados documentalmente en los términos exigidos en las presentes Bases.

3. Para acreditar la experiencia profesional se aportará:

- Experiencia en el Sector Público. Se acreditará mediante certificación de servicios prestados, expedido por la Administración Pública correspondiente, debiéndose expresar en la misma el puesto que ocupaba en la misma, que deberá ser de igual o equivalente categoría al que se pretende cubrir, así como el periodo de ocupación.

- Experiencia en el Sector privado. Se acreditará mediante relación de trabajos correspondientes a los últimos 10 años en los que haya participado como Ingeniero Técnico Industrial, relativos a las tareas relacionadas en el apartado 2 de las presentes bases, acompañado, bien mediante copia compulsada de los documentos o proyectos en los que aparezca su firma o bien mediante certificación emitida por el Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Industriales correspondiente.

4. Para acreditar la formación se deberá aportar fotocopia compulsada de los títulos o diplomas de seminarios, congresos y jornadas relacionados con el puesto de trabajo convocado, en los que conste necesariamente su fecha de finalización, duración expresada en horas lectivas o días, y en su caso, el acuerdo de homologación por el centro oficial de formación. Solo serán admitidos los relacionados con las tareas a desempeñar enumeradas en el apartado 2 de las presentes Bases.

5. Atendiendo a criterios de proporcionalidad y razonabilidad, el Tribunal podrá conceder un plazo de 10 días hábiles a fin de que los aspirantes puedan aclarar las incongruencias que, en su caso, se adviertan entre la instancia inicial y la hoja de autobaremación, o subsanar la falta de acreditación documental de méritos ya alegados en la instancia inicial, sin que, en ningún caso, se admitan nuevos méritos no alegados.

9ª. MÉRITOS A VALORAR.

La puntuación final de la selección se obtendrá con la suma de la formación y experiencia, no pudiendo exceder de 10 puntos, que además será la puntuación máxima por cada uno/a de los/as candidatos/as.

A. FORMACIÓN:

1. Por la participación en cursos, seminarios, congresos y jornadas, siempre que se encuentren directamente relacionados con el puesto de trabajo a que se opta y hayan sido impartidos por instituciones de carácter público; de acuerdo al siguiente baremo:

- Hasta 14 horas, 2 días de duración: 0,05 puntos.
- De 15 a 40 horas, 3 a 7 días: 0,10 puntos.
- De 41 a 70 horas, de 8 a 12 días: 0,20 puntos.
- De 71 a 100 horas, 13 a 20 días: 0,25 puntos.
- De 101 a 199 horas, de 21 a 40 días: 0,50 puntos.
- De 200 en adelante, o más de 40 días: 1,00 puntos.

2. Los cursos en los que no se exprese duración alguna serán valorados con la puntuación mínima a que se refiere la anterior escala.

3. Exclusivamente se valorarán los cursos, seminarios, congresos y jornadas aportados y acreditados documentalmente junto con la solicitud.

4. En este apartado de formación, la puntuación máxima a otorgar es de 5 puntos.

B. EXPERIENCIA:

1. Por cada mes completo de servicios prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas en puesto de igual o equivalente categoría al que se opta: 0,10 puntos.

2. Por cada trabajo acreditado documentalmente, correspondiente a los últimos 10 años en los que haya participado como Ingeniero Técnico Industrial, relativos a las tareas relacionadas en el apartado 2 de las presentes bases: 0,05 puntos.

3. El máximo de puntuación a obtener en el apartado experiencia es de 5 puntos.

10ª. RESULTADOS PROVISIONALES.

1. Finalizada la baremación de los méritos, los resultados provisionales del concurso serán expuestos en la página web oficial de la G.M.U., disponiendo los aspirantes de un plazo de cinco días naturales para presentar las alegaciones que consideren convenientes.

2. En ningún caso será admitidas alegaciones dirigidas a la admisión de méritos no presentados en la instancia inicial.

11ª. CALIFICACIÓN DEFINITIVA.

1. Una vez resueltas por el Tribunal calificador las alegaciones presentadas, o finalizado el plazo concedido sin que se haya presentado ninguna, los resultados definitivos del concurso se harán públicos en el plazo máximo de cinco días hábiles, y serán expuestos en la página web oficial de la G.M.U.

2. El orden de calificación definitiva estará determinado por la suma de las puntuaciones obtenidas en el conjunto de los méritos valorados por el Tribunal Calificador en el concurso, proponiéndose por éste el/la aspirante que haya obtenido mayor puntuación. En caso de empate, el orden se establecerá atendiendo a la siguiente relación:

- 1º. Formación.
- 2º. Experiencia.
- 3º. Sorteo público.

3. La calificación definitiva podrá ser objeto de recurso de alzada ante el Consejo de Gerencia, en los términos previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

12ª. PROPUESTA DE CONTRATACIÓN:

1. El Tribunal Calificador no podrá declarar que ha superado el procedimiento selectivo un número superior de aspirantes al de plazas convocadas.

2. Concluida selección, se efectuará propuesta de contratación del aspirante seleccionado/a, según el orden de puntuación.

3. La propuesta de contratación junto con la relación de calificaciones, el expediente y actas, serán elevados por el Tribunal a la Presidenta de la G.M.U. que, de acuerdo con la propuesta efectuada, procederá a contratar al candidato seleccionado.

13ª. BOLSA DE INTERINIDAD.

1. El orden de prioridad de puntuaciones resultante podrá ser considerado como Bolsa de Empleo para posteriores contrataciones en supuestos de vacantes del puesto, con arreglo a las modalidades de contratación que correspondan legalmente.

2. En caso de renuncia no justificada del aspirante, éste quedará excluido de la bolsa de trabajo, procediéndose a llamar al siguiente con mayor puntuación.

3. La creación de la citada bolsa no limitará la posibilidad de que la Entidad Local convoque nuevo procedimiento de selección cuando se estime oportuno, por encontrarse el puesto vacante o proceda su provisión de acuerdo con la normativa que resulte de aplicación.

4. Quienes aleguen una discapacidad igual o superior al 33 % y presenten acreditación documental original del órgano administrativo correspondiente de que la misma no impide el normal desarrollo de la actividad que se exige, serán incluidas en una relación separada dentro de la Bolsa. Se les reservará un 10% de los contratos que se realicen, reservando dentro del mismo un porcentaje específico del 2% para personas con discapacidad intelectual y un 1% para personas con enfermedad mental. Ello no obstante dichas personas permanecerán incluidas en el listado general de la Bolsa para un correcto orden de llamada.

14ª. RECURSOS.

1. Tanto la convocatoria como las Bases y cuantos actos administrativos se deriven de la misma podrán ser impugnados por los interesados en los casos y forma previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. Contra las resoluciones y actos del Tribunal de Selección, podrá interponerse recurso de alzada ante el Consejo de Gerencia.

ANEXO I:

MODELO DE SOLICITUD.

CONTRATACIÓN DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL (INTERINIDAD POR VACANTE).

Fecha de convocatoria: ___/___/____. (BOP num. _____, de fecha ___/___/2022) Plaza a la que aspira: TECNICO DE GRADO MEDIO (INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL) DEL DPTO. DE LICENCIAS Y DISCIPLINA DE LA G.M.U. DE SANLUCAR DE BDA.

1º Apellido: 2º Apellido:
 Nombre: NIF: Teléfonos:
 Fecha de nacimiento: Lugar:
 Domicilio (calle, plaza, número piso...):
 Municipio: C. Postal: Provincia:

DOCUMENTACION QUE HA DE ADJUNTARSE A LA INSTANCIA:

- 1.- Fotocopia compulsada del DNI o documento de renovación.
- 2.- Fotocopia compulsada del título exigido en las bases reguladoras o del resguardo de solicitud.
- 3.- Hoja de autobaremación de méritos.
- 4.- Fotocopia compulsada de los documentos a valorar en el concurso, y que se relacionan EXPRESAMENTE*:
- 4.1.-
- 4.2.-
- 4.3.-
- 4.4.-
- 4.5.-
- 4.6.-
- 4.7.-

Añadir tantas filas como sean necesarias

El abajo firmante solicita ser admitido a las pruebas selectivas a que se refiere la presente solicitud y DECLARA que son ciertos los datos consignados en ella, y que reúne las condiciones exigidas para el ingreso en la función pública y las especialmente señaladas en las Bases de la convocatoria, comprometiéndose a probar documentalmente cuantos datos se especifiquen en ellas.

..... a, de de 2022.

FIRMA

SRA. PRESIDENTA DE LA G.M.U. DE SANLUCAR DE BARRAMEDA (CÁDIZ)
 * No se tendrán en cuenta los méritos cuya acreditación documental no se relacione expresamente en la presente instancia o no tengan relación con las tareas a desempeñar.

En cumplimiento del artículo 5 de la Ley Orgánica 15/99, de 13 de diciembre, se le informa que los datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de este formulario y demás documentos que, en su caso, se adjunten con el mismo, serán incluidos, para su tratamiento, en el fichero registro electrónico del que es responsable la G.M.U., de Sanlúcar de Barrameda. Asimismo, le informamos que la finalidad del citado fichero es la tramitación de procedimientos telemáticos a través del Registro Electrónico Común del Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda y notificación de actos administrativos a las personas interesadas. Los datos de carácter personal que le solicitamos son absolutamente necesarios para gestionar adecuadamente su solicitud, por lo que es obligatorio que rellene los campos oportunos y en caso de que no los proporcione no podremos atender debidamente su solicitud. De acuerdo con lo previsto en la citada Ley Orgánica, las personas afectadas cuyos datos sean objeto de tratamiento en este formulario puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición ante el responsable del tratamiento, dirigiendo una comunicación al Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda (Palacio Municipal. Cuesta Belén, s/n 11540, Sanlúcar de Bda., Cádiz) o por el procedimiento en Sede Electrónica que corresponda.

ANEXO II:

HOJA DE AUTOBAREMACIÓN DE MÉRITOS.

D/Dª
 con DNI nº y lugar a efecto de notificaciones
 en
 De la localidad Provincia
 de C.P. y teléfono
 a efectos del procedimiento convocado para la contratación de personal laboral temporal (interinidad por vacante), con la categoría de TÉCNICO DE GRADO MEDIO (INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL), para el Dpto. De Licencias y Disciplina de la G.M.U., de Sanlúcar de Barrameda (Cádiz), efectúa la siguiente AUTOBAREMACIÓN DE MÉRITOS:*

A) EXPERIENCIA PROFESIONAL

Puntuación máxima 5 puntos.

- a) Por servicios prestados en el desempeño de puesto de trabajo en cualquiera de las Administraciones Públicas en puesto de igual o equivalente categoría : meses completos x 0,10 = puntos.
- b) Por trabajos en el sector privado en los últimos 10 años relacionados con las tareas a desempeñar: número de trabajos x 0,05 = puntos.

TOTAL DE PUNTOS EXPERIENCIA PROFESIONAL

B) FORMACIÓN

Puntuación máxima 5 puntos.

- a) De duración no especificada o hasta 14 horas, 2 días: cursos x 0,05 = puntos.
- b) De duración comprendida entre 15 a 40 horas, 3 a 7 día: cursos x 0,10 = puntos.
- c) De duración comprendida entre 41 a 70 horas, de 8 a 12 días: cursos x 0,20 = puntos.
- d) De duración comprendida entre 71 a 100 horas, 13 a 20 días : cursos x 0,25 = puntos.

e) De duración comprendida entre 101 a 199 horas, de 21 a 40 días : _____ cursos x 0,50 = _____ puntos.

f) De duración superior a 200 horas o más de 40 días: _____ cursos x 1,00 = _____ puntos.

TOTALDEPUNTOSFORMACIÓN.....

TOTALDEPUNTOSINCLUYENDOTODOSLOSAPARTADOS: _____ PUNTOS.

..... a..... de de 2022.

FIRMA

* No se tendrán en cuenta los méritos que, pese a ser acreditados y relacionados en la instancia, no se incluyan en la correspondiente hoja de autobaremación.”

22/02/2022. LA PRESIDENTA DE LA G.M.U. Ana Sumariva García.

Nº 17.331

AYUNTAMIENTO DE UBRIQUE

ANUNCIO

De conformidad con lo establecido en el artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, habiéndose sometido a exposición pública por el plazo de 30 días el acuerdo de aprobación inicial de modificación de la Ordenanza Reguladora de la Prestación Patrimonial de Carácter Público no Tributario por la prestación del Servicio de Abastecimiento Domiciliario de Agua y de la Ordenanza Reguladora de la Prestación Patrimonial de Carácter Público no Tributario por la prestación del Servicio de Eliminación de Aguas Residuales y su Depuración y no habiéndose presentado alegación alguna, tal modificación se considera definitivamente aprobada, haciéndose público el texto íntegro de las modificaciones para general conocimiento.

18/02/22. LA ALCALDESA. Fdo. Isabel Gómez García

ORDENANZA REGULADORA DE LA PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO POR PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE SUMINISTRO DOMICILIARIO DE AGUAS

Artículo 4.- TARIFAS

La cuantía de la prestación patrimonial de carácter público no tributario regulada en esta Ordenanza será la fijada en las tarifas contenidas en los apartados siguientes, en las que no está incluido el IVA.

ABASTECIMIENTO			
Cuota fija vivienda o local			
Calibre	hasta 15 mm	2,828	□/mes
	20 mm	5,754	□/mes
	25 mm	11,028	□/mes
	30 mm	19,873	□/mes
	40 mm	33,543	□/mes
	50 mm o más	46,951	□/mes
Cuota variable domésticos			
	de 0 a 2 m /viv/mes	0,366	□/m
	de 3 a 10 m /viv/mes	0,496	□/m
	de 11 a 18 m /viv/mes	0,788	□/m
	´+18 m /viv/mes	1,017	□/m
Unidades familiares =>5 miembros	de 11 a 18 m /viv/mes	0,496	□/m
Org. Of., otros. Ind. Com.	(todo el consumo)	0,776	□/m
OTROS CONCEPTOS TARIFARIOS			
Derechos de Acometida	Parámetro "A"	34,492	□/mm
	Parámetro "B"	139,281	□/l/seg.
Cuotas de contratación/reconexión. Art 56			
DOMESTICOS			
Calibre	13	62,078	□
	15	69,290	□
	20	87,321	□
	25	105,351	□
	30	123,382	□
	´=>40	159,442	□
Org. Of., otros. Ind. Com.			
Calibre	13	75,045	□
	15	82,257	□
	20	100,288	□
	25	118,318	□
	30	136,348	□
	´=>40	172,409	□
Fianzas			
Calibre	13	83,888	□
	15	111,230	□
	20	155,446	□
	25	199,870	□
	30	233,186	□
	´=>40	310,903	□

ORDENANZA REGULADORA DE LA PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO POR PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE ELIMINACIÓN DE AGUAS RESIDUALES Y SU DEPURACIÓN.

Artículo 4.- TARIFAS

La cuantía de la prestación patrimonial de carácter público no tributario regulada en esta Ordenanza será la fijada en las tarifas contenidas en los apartados siguientes, en las que no está incluido el IVA.

ALCANTARILLADO			
Concesión licencia o autorización a la red de alcantarillado local o vivienda		38,308	□
Cuota fija vivienda o local	(todos los calibres)	0,558	□/mes
Cuota Variable	(todo el consumo)	0,121	□/m
DEPURACIÓN			
Cuota fija vivienda o local	(todos los calibres)	0,485	□/mes
Cuota Variable	(todo el consumo)	0,257	□/m

Nº 17.388

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

JEREZ DE LA FRONTERA

EDICTO

Letrado/a de la Administración de Justicia DÑA.ROSARIO MARISCAL RUIZ DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE JEREZ DE LA FRONTERA HACE SABER Que en este Juzgado se siguen los autos nº 653/19 sobre cantidad a instancia de D. Ramon Barreiro Laheza contra FRITURAS DE KAY SLU en la que con fecha 7-2-2022 se ha dictado la sentencia 48/22 que sustancialmente dice lo siguiente: JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 JEREZ DE LA FRONTERA AUTOS NÚM. 653/19,

SENTENCIA NÚM. 48/22.

En Jerez de la Frontera, a siete de febrero del dos mil veintidós.

MARIA SOLEDAD ORTEGA UGENA, MAGISTRADO JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL Nº. 2 de Jerez de la Frontera, tras haber visto los presentes autos sobre RECLAMACION DE CANTIDAD seguidos a instancia de DON RAMÓN BARREIRO LAHEZA contra FRITURAS DE KAI SLU, emplazado el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.

EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, ha pronunciado la siguiente SENTENCIA

FALLO

Que estimando la demanda formulada por DON RAMÓN BARREIRO LAHEZA contra FRITURAS DE KAI SLU, emplazado el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, debo condenar y condeno a la empresa demandada a abonar a la demandante la cantidad de 1.563,11 euros netos, incrementados en el 10% correspondiente en concepto de intereses por mora, sin pronunciamiento para el FOGASA Notifíquese esta Sentencia a las partes haciéndoles saber que la misma es firme y frente a ella no cabe formular de alguno por la cuantía de la reclamación Así por ésta mi Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de comunicación a FRITURAS DE KAI SLU en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de/l.

En Jerez de la Frontera, a 11/2/22. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, ROSARIO MARISCAL RUIZ. Firmado.

Nº 14.781

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

JEREZ DE LA FRONTERA

EDICTO

N.I.G.: 110204442020003840. Procedimiento: Despidos / Ceses en general 1274/2020. Negociado: D. Materia: Despido. Demandante: MARIA VIRGINIA GOMEZ HERRERA. Abogado/a: MARTIN JOSE GARCIA SANCHEZ. Demandado: EXTERNA TEAM S.L. EXTERNA TEAM EXTERNA TEAM, LINTON GREY S.L. LINTON GREY S.L. LINTON GREY S.L. y GRUPO CONSTANT SERVICIOS EMPRESARIALES S GRUPO CONSTANT GRUPO CONSTANT

D/Dª. ALFONSO MENESES DOMÍNGUEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE JEREZ DE LA FRONTERA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 1274/2020 se ha acordado citar a EXTERNA TEAM S.L. LINTON GREY S.L. y GRUPO CONSTANT SERVICIOS EMPRESARIALES como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 22 de MAYO de 2023 a las 11.45 h. y 12.15 h. para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Av. Alvaro Domecq. Edificio Alcazaba debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

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

Y para que sirva de citación a EXTERNA TEAM S.L. LINTON GREY S.L. y GRUPO CONSTANT SERVICIOS EMPRESARIALES.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Jerez de la Frontera, a 14/2/22. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ALFONSO MENESES DOMÍNGUEZ. 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 16.920**

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

D. ALFONSO MENESES DOMÍNGUEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 248/21 a instancia de D/Dª. JUAN PÉREZ PÉREZ contra EVENTOS Y ALQUILERES CRISTÓBAL 2016 SL, se han dictado resolución de fecha 14/2/22, para la comparecencia en la Oficina Judicial EL DÍA 29 DE ABRIL DE 2022 A LAS 09:15 Y 09:30 HORAS para el acto de conciliación y Acto de Juicio, en este Juzgado sito en Avda. Álvaro Domecq. Edificio Alcazaba, respectivamente.

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

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

Y para que sirva de NOTIFICACIÓN Y CITACIÓN a los demandados EVENTOS Y ALQUILERES CRISTÓBAL 2016 SL, actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a fin de que sirva de notificación en forma a mismo conforme a lo previsto en la Instrucción 6/2012 de la Secretaria General de la Administración de Justicia, relativa a la publicación de edictos en diario y boletines oficiales y la protección de datos, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Jerez de la Frontera, a 14/02/22. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ALFONSO MENESES DOMÍNGUEZ. Firmado.

Nº 16.926

**JUZGADO DE INSTRUCCION Nº 5
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO**

D./DÑA. MANUELA VELA LÓPEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE INSTRUCCIÓN Nº 5 DE JEREZ DE LA FRONTERA

DOY FE Y TESTIMONIO:

Que en el Juicio de Faltas nº 294/2020 se ha dictado la presente sentencia, que en su encabezamiento y parte dispositiva dice:

“JUICIO POR DELITO LEVE Nº 294/2.020

SENTENCIA (nº 314/2.021)

En Jerez de la Frontera, a treinta de Septiembre de 2.021.

D. José Manuel del Brio González, Magistrado-Juez del Juzgado de Instrucción nº cinco de Jerez de la Frontera, ha visto en juicio oral y público los presentes autos de juicio por delito leve de Amenazas y Malos Tratos sin Lesión, del artículo 171.7 y 147.3 del C.P., tramitados con el nº 294/20, con intervención del Ministerio Fiscal, en los que han sido parte denunciante, Carlos Yeray Lobato Aragón y Agustín Soto Fernández, y parte denunciada, Manuel Francisco González García.

FALLO

Que debo CONDENAR Y CONDENO a Manuel Francisco González García, mayor de edad, con D.N.I. nº 31.586.304-J, como autor responsable de un Delito Leve de Amenazas, del artículo 171.7 del C.P., sin la concurrencia de circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal, a la pena de treinta días de Multa, con cuota diaria de seis euros, lo que hace un total de CIENTO OCHENTA (180) euros, que deberá abonar dentro de los quince días siguientes al requerimiento que se le realice tras la firmeza de ésta resolución, con responsabilidad personal subsidiaria en caso de impago de un día de privación de libertad por cada dos cuotas impagadas, así como al pago de las costas procesales.

Notifíquese esta Sentencia a las partes haciéndoles saber que NO ES FIRME, siendo susceptible de ser recurrida en apelación, por escrito, ante éste Juzgado y dentro de los cinco días siguientes a su notificación, para su conocimiento por la Audiencia Provincial de Cádiz, y expídase testimonio de la resolución pronunciada, que quedará unido a los autos, incorporándose el original al correspondiente libro de Sentencias.

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

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada la anterior sentencia por el Sr. Magistrado-Juez que la dictó, en el mismo día de su fecha, ante mí la Letrada de la AdmJ., que doy fe.”

Y para que conste y sirva de Notificación de Sentencia a MANUEL

FRANCISCO GONZALEZ GARCIA, actualmente paradero desconocido, y su publicación en el Boletín Oficial de Cádiz, expido la presente en JEREZ DE LA FRONTERA a catorce de enero de dos mil veintidós

14/01/22. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. MANUELA VELA LÓPEZ. Firmado.

“En relación a los datos de carácter personal, sobre su confidencialidad y prohibición de transmisión o comunicación por cualquier medio o procedimiento, deberán ser tratados exclusivamente para los fines propios de la Administración de Justicia (ex Ley Orgánica 15/99, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal)”.

Nº 17.235

VARIOS

**CAMARA DE COMERCIO, INDUSTRIA,
SERVICIOS Y NAVEGACION DE CADIZ**

CONVOCATORIA DE AYUDAS A PYMES Y AUTÓNOMOS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, EN RÉGIMEN DE LIBRE CONCURRENCIA, PARA PROMOVER SU PARTICIPACIÓN EN LA VISITA A LA FERIA POSIDONIA (ATENAS).

BDNS (Identif.): 611723

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/611723>)

La Cámara de Comercio de Cádiz, anuncia la apertura de convocatoria que tiene por objeto promover la participación en el Programa Plan Internacional de Promoción, cofinanciado en un 80% por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea y, en concreto, en la Visita a la Feria POSIDONIA (Atenas) que se desarrollará entre el 6 y el 10 de junio de 2022.

Primero. Beneficiarios.

Pymes, micropymes y autónomos de la provincia de Cádiz que se encuentren dadas de alta en el Censo del IAE.

El número máximo de empresas beneficiarias será de 15.

Segundo. Objeto.

El objeto de la convocatoria es la selección de operaciones realizadas por las Pymes que contribuyan a promover su internacionalización y mejorar su competitividad, con el objetivo de mejorar la propensión a exportar y la base exportadora de la economía española, diversificar los mercados de destino de la exportación española e incrementar la competitividad de la economía española para impulsar España como destino de inversión.

Tercero. Convocatoria.

El texto completo de la convocatoria está a disposición de las empresas en la sede electrónica de la Cámara de Cádiz. Además puede consultarse a través de la web www.camaracadiz.com.

Cuarto. Cuantía.

La cuantía máxima de las ayudas a otorgar con cargo a esta convocatoria, a las empresas participantes en la actuación Visita a la Feria POSIDONIA (Atenas) es de 13.500 euros en concepto de subvención. Las ayudas serán cofinanciadas en un porcentaje del 80% con cargo a los fondos FEDER, a través del programa operativo «Plurirregional de España FEDER 2014-2020 PO» y el resto se financiará con cargo a cofinanciación privada.

El presupuesto máximo de ejecución de la actuación Misión Comercial a Singapur en el marco de esta convocatoria para el periodo 2022 es de 20.000 euros, dentro del programa operativo «Plurirregional de España FEDER 2014-2020 PO», que incluye los recursos estimados para los servicios de apoyo prestados por la Cámara de Comercio de Cádiz, será de 6.500 euros, y serán aportados por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea y por la Cámara de Comercio de Cádiz.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo para la presentación de solicitudes se abre, a las 09:00h del día hábil siguiente al de la publicación de este anuncio y finalizará a las 14:00h del día 31 de marzo de 2022. El Modelo de Solicitud de Participación podrá descargarse en la web www.camaracadiz.com.

Cádiz, 22 de febrero de 2022. Miguel Urraca Pinzón. Secretario General - Director Gerente.

Nº 17.220

**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).

Déposito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros