

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE HACIENDA Y FINANCIACION EUROPEA CADIZ

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN. EXPEDIENTE: AT-15032/22.

Visto el expediente AT-15032/22, incoado en esta Delegación de Gobierno, solicitando Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

- Peticionario: EDISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES S.L.
- Domicilio: C/ Ronda del Pelirón, 5 - 11405 Jerez de la Frontera (Cadiz)
- Lugar donde se va a establecer la instalación: POLÍGONO 115 PARCELA 60 MAJARAZOTANILLO
- Término municipal afectado: Jerez de la Frontera
- Finalidad: Mejoras

Habiéndose cumplido los trámites reglamentarios de acuerdo con lo establecido en el TÍTULO VII, Capítulo II del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, desarrollo de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, en cumplimiento de la vigente Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y en cumplimiento del Decreto 9/2011, de 18 de enero, por el que se modifican diversas Normas Regulatoras de Procedimientos Administrativos de Industria y Energía.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta Delegación del Gobierno es competente para dictar la presente resolución de acuerdo con lo previsto en los arts. 49 y 58.2.3º de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía; el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; el Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea, modificado por Decreto 122/2021, de 16 de marzo; la Disposición adicional tercera del Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 114/2020, de 8 de septiembre; y con lo previsto en la Resolución de 11 de marzo de 2022, de la Dirección General de Energía, por la que se delegan determinadas competencias en los órganos directivos territoriales provinciales competentes en materia de energía.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación del Gobierno, a propuesta del Servicio de Energía,

RESUELVE

CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN, a EDISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES S.L. para la construcción de la instalación cuyas principales características serán:

SUSTITUCIÓN DEL TRANSFORMADOR DEL PT 24305 "VEGA MAJARAZOTA" COORDENADAS UTM ETRS89HUSO: 29 PT-24305 X :: 764955; Y: 4070794

Desmontaje transformador 100 kVA del centro de transformación PT-24305

Instalación:

transformador de 160 kVA 15.000/400 V

Cortacircuitos fusibles APR

3 autoválvulas pararrayos.

La autorización se concede de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica debiendo cumplir las condiciones que en el mismo se establece, y sin perjuicio de otras autorizaciones y licencias que adicionalmente fueran preceptivas, y las especiales siguientes:

1ª. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.

2ª. El plazo de puesta en marcha será de dos años contados a partir de la presente Resolución. Transcurrido dicho plazo sin que se haya presentado la documentación para la puesta en servicio de la instalación, se procederá a la caducidad de la presente Resolución. El titular podrá presentar solicitud debidamente justificada para la modificación de la presente Resolución por parte de esta Delegación de Gobierno en lo que se refiere al mencionado plazo, necesariamente antes de la terminación de dicho plazo.

3ª. El titular de las citadas instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación de Gobierno a efectos de reconocimiento definitivo y extensión de la autorización de explotación.

4ª. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.

5ª. La autorización administrativa de construcción no dispensa de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de las autorizaciones adicionales que se precisen.

6ª. Esta Resolución quedará sin efecto si como consecuencia de su ejecución se produjesen afecciones a bienes y derechos a cargo de Administraciones, organismos o empresas de servicio público o de servicios de interés general que no hubiesen sido contemplados expresamente en el proyecto presentado.

7ª. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

8ª. En tales supuestos la administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de Orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

9ª. El peticionario deberá publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante la persona titular de Consejería de Hacienda y Financiación Europea en el plazo de UN (1) MES contado a partir del día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 115.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Veinticinco de abril de dos mil veintidós. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. FIRMADO: ANA MARÍA MESTRE GARCÍA.

Nº 45.434

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: OFICINAS CENTRALES PERSONAL LABORAL DE EMSISA

Expediente: 11/01/0163/2022

Fecha: 22/06/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11004281012009

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa EMSISA EMPRESA MUNICIPAL OFICINAS CENTRALES PERSONAL LABORAL (CHICLANA DE LA FRONTERA), con vigencia desde el 1 de enero 2022 a 31 de diciembre 2025, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 28-04-2022, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 17-05-2022, 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 al a la empresa EMSISA EMPRESA MUNICIPAL OFICINAS CENTRALES PERSONAL LABORAL (CHICLANA DE LA FRONTERA), en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 22 de junio de 2022. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

CONVENIO COLECTIVO OFICINAS CENTRALES PERSONAL LABORAL DE EMSISA EMPRESA MUNICIPAL, S.A. 2022-2025

ÍNDICE

CAPITULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. – Ámbito funcional

Artículo 2. – Ámbito personal.

Artículo 3. – Ámbito temporal, denuncia y prórroga.

Artículo 4. – Representación.

Artículo 5. – Condiciones más beneficiosas.

Artículo 6. – Legislación supletoria.

Artículo 7. – Vinculación a la totalidad.

CAPÍTULO II. COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Artículo 8. – Comisión Mixta.

Artículo 9. – Adopción de acuerdos y carácter vinculante.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO.

Artículo 10. – Organización.

Artículo 11. – Escalafón y plantilla.

Artículo 12. – Clasificación profesional, tabla de categorías y niveles de Convenio.

Artículo 13. – Definiciones del personal.

Artículo 14. – Reorganización y reestructuraciones.

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES.

Artículo 15. – Conceptos retributivos.

Artículo 16. – Incremento salarial.

Artículo 17. – Valor Hora Aplicable (VHA)

Artículo 18. – Anticipos.

Artículo 19. – Dedución de retribuciones.

Artículo 20. – Plus de penosidad, toxicidad, peligrosidad y altura.

Artículo 21. – Plus de asistencia o asiduidad.

Artículo 22. - Recompensa a la Constancia.

CAPITULO V. MOVILIDAD FUNCIONAL Y OFERTAS DE EMPLEO.

Artículo 23. - Movilidad funcional, Trabajos de superior/inferior categoría.

Artículo 24. - Promoción interna.

Artículo 25. - Ofertas de empleo.

CAPITULO VI. JORNADA, HORARIO DE TRABAJO, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 26. - Jornada, horario y festivos.

Artículo 27. - Calendario Laboral.

Artículo 28. - Control de horarios.

Artículo 29. - Horario flexible por conciliación laboral-familiar.

Artículo 30. - Vacaciones.

Artículo 31. - Horas extraordinarias.

Artículo 32. - Permisos y licencias retribuidas.

Artículo 33. - Excedencia Especial.

Artículo 34. - Excedencias. Condiciones Generales.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN ASISTENCIAL.

Artículo 35. - Seguro Colectivo.

Artículo 36. - Complemento por enfermedad y accidente de trabajo.

Artículo 37. - Plan de pensiones.

Artículo 38. - Sanidad Privada Concertada.

Artículo 39. - Premio de natalidad y matrimonio.

Artículo 40. - Auxilio por viudedad.

Artículo 41. - Ayuda a las personas trabajadoras con personas discapacitadas a su cargo.

Artículo 42. - Gafas graduadas.

Artículo 43. - Ayuda escolar.

Artículo 44. - Ropa de trabajo.

Artículo 45. - Jubilación anticipada o parcial.

CAPÍTULO VIII. SALUD LABORAL.

Artículo 46. - Principio General.

Artículo 47. - Delegados de Prevención.

Artículo 48. - Vigilancia de la salud.

Artículo 49. - Obligaciones de las personas trabajadoras.

CAPITULO IX. SUBROGACIÓN, ABSORCIÓN E INDEMNIZACIÓN.

Artículo 50. - Subrogación, absorción e indemnización.

CAPÍTULO X. FORMACIÓN Y EMPLEO.

Artículo 51. - Contrato Formativos.

Artículo 52. - Contratos Temporales.

Artículo 53. - Período de prueba.

CAPÍTULO XI. ACCIÓN SINDICAL.

Artículo 54. - Delegados/as de personal.

Artículo 55. - Competencias.

Artículo 56. - Asamblea.

Artículo 57. - Sección Sindical.

CAPÍTULO XII. REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 58. - De las faltas.

Artículo 59. - Del Procedimiento Sancionador.

Artículo 60. - Sanciones.

Artículo 61. - Notificación y prescripción de la falta.

CAPITULO XIII. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Artículo 62. - Compromiso de la Empresa por la Igualdad.

Artículo 63. - Objetivos en materia de igualdad.

Artículo 64. - Medidas del Plan de Igualdad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

ANEJO I. RETRIBUCIONES. TABLA RETRIBUTIVA 2022.

ANEJO II. CALENDARIO LABORAL.

Calendario Laboral 2022.

ANEJO III. TABLA DE PARENTESCOS.

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. - ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo que comprenden las actividades de administración central, promoción inmobiliaria, arrendamiento de viviendas y obras y servicios, desarrolladas por EMSISA Empresa Municipal, S.A.

Asimismo, será extensivo para aquellas funciones y/o delegaciones que el Excelentísimo Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera le pueda encomendar, bien por sí o a través de las distintas Consejerías de la Junta de Andalucía, del Estado o de cualquier Organismo de ámbito supramunicipal.

Artículo 2. - ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo afectará a las personas trabajadoras adscritas al número de cotización 11/1037311/53 bajo cualquier modalidad de contratación, al servicio de las actividades de la empresa comprendidas en el artículo anterior.

Se excluyen expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio:

- El personal incurso en los apartados a) y c) del punto 3 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.
- El personal a que se refiere la Disposición Adicional Quinta del Estatuto de los Trabajadores, sobre los contratos de alta dirección.
- El personal que prestando servicios en la empresa, lo haga en aplicación de programas sociales mediante acuerdos de colaboración suscritos directamente por EMSISA Empresa Municipal, S.A., o por superposición respecto al Excmo. Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera, y para los que en todo caso, habrá que estar a la regulación que se establezca en cuanto a la forma de incorporación de este personal, régimen retributivo y su financiación.

Artículo 3. - ÁMBITO TEMPORAL, DENUNCIA Y PRÓRROGA.

El Convenio Colectivo tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025 comenzando, a todos sus efectos, el día 1 de enero de 2022, independientemente de la fecha de registro o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, las personas que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores podrán negociar su revisión.

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente en todo su contenido de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

De mediar denuncia por cualquiera de las partes, que deberá producirse en todo caso con una antelación mínima de dos meses a la finalización de su vigencia inicial o de la de cualquiera de sus prórrogas, el presente Convenio será prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya, si bien durante las negociaciones las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Producida la denuncia del Convenio Colectivo vigente, en el mismo acto y de forma simultánea se ha de efectuar la comunicación de promoción de la negociación, debiendo constituirse la comisión negociadora del siguiente Convenio en el plazo máximo de un mes desde la recepción de dicha comunicación.

Las negociaciones deben iniciarse en un plazo máximo de 15 días desde la constitución de la comisión negociadora.

En cualquier caso, la vigencia del presente Convenio será prorrogada hasta la entrada en vigor del que lo sustituya, aún en caso de que transcurra el periodo máximo previsto para la negociación del nuevo Convenio.

Artículo 4. - REPRESENTACIÓN.

Se entiende como Representación Legal Colectiva de las personas trabajadoras sujetas al ámbito del presente Convenio a los/as Delegados/as de Personal.

Artículo 5. - CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Si a la entrada en vigor de este Convenio alguna persona trabajadora viniera disfrutando de una percepción económica mayor a la resultante de aplicar las aquí establecidas, la diferencia se le reconocerá como Retribución Base Suplementaria (RBS), artículo 15, apartado 1.-b).

Artículo 6.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

A todas las cuestiones que no estén previstas en el presente Convenio Colectivo les será de aplicación el R.D. Legislativo 1/95, de 24 de Marzo, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de aplicación al supuesto que se trate.

Artículo 7.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si la jurisdicción competente anulase o invalidase algún artículo parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniendo inalterable el resto del Convenio.

CAPÍTULO II. COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Artículo 8.- COMISIÓN MIXTA.

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación de este Convenio, se crea una Comisión Mixta de carácter paritaria integrada por la Delegada de Personal y la Dirección-Gerencia de la empresa, ambas partes podrán asistir acompañadas de una ó varias personas, siempre que la Comisión se constituya en igual número.

Se podrán designar suplentes de las personas titulares de la Comisión Mixta. Las personas asesoras, cuándo así se estime conveniente, podrán asistir a las reuniones que se celebren, con voz pero sin voto.

Las reuniones de la Comisión Mixta serán como mínimo una por año, en el domicilio social de la empresa, sin perjuicio de que a petición de cualquiera de las partes, se convoque una reunión, con una antelación mínima de cinco días a su celebración, recogiendo de la solicitud los asuntos a tratar, la fecha y la hora.

Corresponde a la Comisión Mixta:

- El seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo.
- La mediación a instancia de cualquiera de las partes, en las reclamaciones o conflictos de intereses que se produzcan en el ámbito de aplicación del Convenio, evitando en la medida de lo posible, que la persona trabajadora se vea obligada a la reclamación en vía laboral para la mediación en sus problemas.
- Conocer la planificación de personal recogida anualmente en el escalafón y plantilla, contratación, modelo de bases de selección, vacantes y establecimiento de objetivos de reducción de la temporalidad.
- Recibir información anual sobre la plantilla y puestos de trabajo, así como la política de personal en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
- Recibir información, antes de la autorización por la Dirección, sobre la necesidad de desempeño de las personas empleadas en trabajos de superior/inferior categoría.

Artículo 9.- ADOPCIÓN DE ACUERDOS Y CARÁCTER VINCULANTE.

Los acuerdos de la Comisión Mixta se adoptarán por mayoría de sus componentes y tendrán carácter vinculante para ambas representaciones en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, levantándose acta de todas esas reuniones.

En caso de que no se alcanzara acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta, en el plazo de 15 días hábiles desde la reunión, se remitirá copia del acta a las personas interesadas, que recogerá la posición de cada una de las partes y cuanta información al respecto se disponga del asunto tratado, con el fin de que puedan acudir a la jurisdicción laboral, o a cualquier otra vía que acuerden conveniente, para la resolución del conflicto.

CAPITULO III. ORGANIZACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO.

Artículo 10.- ORGANIZACIÓN.

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, sin perjuicio de las facultades que correspondan a la Representación de los Trabajadores, cuidando especialmente la formación profesional y técnica del trabajador/a.

La mejora continua en el Servicio Público en términos de economía, eficacia y eficiencia constituye un objetivo fundamental de la organización, contando con la implicación y participación de los trabajadores/as a través de sus representantes legales y cauces establecidos.

Sobre la base de lo anterior, son principios inspiradores de la organización:

- La adecuación de plantillas que permita un mayor y mejor nivel en la prestación de los servicios públicos desarrollados por la empresa.
- Valoración y racionalización de los puestos de trabajo.
- Profesionalización y promoción del trabajador/a.
- Simplificación del trabajo y mejora de los métodos de los procesos.
- Mejora de las condiciones ambientales y de salud laboral.
- Integración participativa del personal, en la implantación de nuevos sistemas y métodos de trabajo para la prestación de los servicios públicos.
- Promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer, de forma que se garantice la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como la protección de la maternidad y paternidad.

Artículo 11.- ESCALAFÓN Y PLANTILLA.

El escalafón y plantilla de la empresa es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, atendiendo a las necesidades de los servicios y donde se precisan sus características esenciales.

Se aprueba anualmente por el Consejo de Administración e incluye la enumeración de los puestos existentes y nuevos programados, ordenados por departamentos o unidades funcionales con expresión de sus características.

Como centro de dirección, supervisión y control se encuentran las Oficinas Centrales. Este eje transversal sobre el que pivota toda la actividad de la empresa, además de realizar funciones propias de administración, financieras, contables, jurídicas, técnicas, de recursos humanos, etc., conforma con su estructura de personal la Sección Inmobiliaria en sus facetas de arrendamiento de viviendas, promoción de viviendas en venta-alquiler, encargos de gestión municipal y equipo de mantenimiento.

Artículo 12.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, TABLA DE CATEGORÍAS Y NIVELES DE CONVENIO.

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

GRUPO	CATEGORÍA	NIVEL	DESCRIPCIÓN
PRIMERO	TITULADO DE GRADO SUPERIOR Y MEDIO		
	I	01	JEFE/A DE DEPARTAMENTO
SEGUNDO	TITULADO DE GRADO SUPERIOR SIN JEFATURA DE DEPARTAMENTO		
	I	02	JEFE/A ÁREA
	II	03	LICENCIADO/A
TERCERO	TITULADO/A DE GRADO CON MÁSTER HABILITANTE		
	TITULADO DE GRADO MEDIO SIN JEFATURA DE DEPARTAMENTO		
	I	04	JEFE/A ÁREA
	II	07	DIPLOMADO/A UNIVERSITARIO/A
CUARTO	III	07	TITULADO/A DE GRADO
	IV	07	TÉCNICO/A SUPERIOR HABILITADO/A
	PERSONAL ADMINISTRATIVO		
	I	05	JEFE/A DE ÁREA
	II	06	SUBJEFE/A DE ÁREA
QUINTO	III	07	ADMINISTRATIVO/A JEFE/A
	IV	09	ADMINISTRATIVO/A
	V	11	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A
	PERSONAL OPERARIO		
	I	07	JEFE/A DE OBRA
	II	08	OFICIAL/A JEFE/A EQUIPO
	III	09	OFICIAL/A ESPECIALIZADO/A
IV	10	OFICIAL/A DE MANTENIMIENTO	
V	11	PEON/A ESPECIALIZADO/A	
VI	12	PEON/A DE MANTENIMIENTO	
VII	13	AYUDANTE/A DE MANTENIMIENTO	

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las enumeradas, si no lo requiriesen así las circunstancias específicas de la organización.

Artículo 13.- DEFINICIONES DEL PERSONAL.

Las definiciones profesionales serán las siguientes:

GRUPO PRIMERO.- Personal con titulación de Grado Superior y Medio.

Será clasificado dentro de este grupo el personal que, prestando sus servicios en la empresa, para el desarrollo de sus funciones se le exigen determinados conocimientos de carácter técnico acreditados mediante la titulación académica correspondiente, además de una demostrada trayectoria profesional.

Categoría I: Jefe/a de Departamento.

El personal que dentro del grupo primero, tiene la responsabilidad del funcionamiento de algún departamento de la empresa, asumiendo las funciones y mando necesarios, para el correcto desarrollo de esa rama de la actividad, pudiendo tener a su cargo otros/as titulados/as de inferior, igual o superior grado.

GRUPO SEGUNDO.- Personal con titulación de Grado Superior sin jefatura de Departamento.

Será clasificado dentro de este grupo, el personal que prestando sus servicios en la empresa, para el desarrollo de sus funciones se le exigen determinados conocimientos de carácter técnico-profesional, acreditados mediante la titulación académica superior.

Categoría I: Jefe/a de Área.

El personal que dentro del grupo segundo, tiene la responsabilidad del funcionamiento de algún área de la empresa, asumiendo las funciones y mando necesarios, para el correcto desarrollo de esa rama de la actividad, pudiendo tener a su cargo otros/as titulados/as de inferior o igual grado.

Categoría II: Licenciado/a.

El personal que en posesión del título de licenciado/a, realiza funciones propias de su titulación aplicando conocimientos técnico-profesionales al trabajo que desarrolla dentro del área o departamento al que se adscribe.

Categoría III: Titulado/a de Grado con Máster Habilitante.

El personal que en posesión del título de grado y máster habilitante de su especialidad, realiza funciones propias de su titulación aplicando conocimientos técnico-profesionales al trabajo que desarrolla dentro del área o departamento al que se adscribe.

GRUPO TERCERO.- Personal con titulación de Grado Medio sin jefatura de Departamento.

Será clasificado dentro de este grupo, el personal que prestando sus servicios en la empresa, para el desarrollo de sus funciones se le exigen determinados conocimientos de carácter técnico-profesional, acreditados mediante la titulación académica de grado medio.

Categoría I: Jefe/a de Área.

El personal que dentro del grupo tercero, tiene la responsabilidad del funcionamiento de algún área de la empresa, asumiendo las funciones y mando necesarios, para el correcto desarrollo de esa rama de la actividad, pudiendo tener a su cargo otros/as titulados/as de inferior, igual o superior grado.

Categoría II: Diplomado/a.

El personal que en posesión de una diplomatura universitaria, realiza funciones propias de su titulación aplicando conocimientos técnico-profesionales al trabajo que desarrolla dentro del área o departamento al que se adscribe.

Categoría III: Titulado/a de Grado.

El personal que en posesión del título de grado en su especialidad, realiza funciones propias de su titulación aplicando conocimientos técnico-profesionales al trabajo que desarrolla dentro del área o departamento al que se adscribe.

Categoría IV: Técnico/a superior habilitado/a.

El personal que en posesión del título que expresa su categoría, realiza funciones propias de su titulación aplicando conocimientos técnico-profesionales al trabajo que desarrolla dentro del área o departamento al que se adscribe.

GRUPO CUARTO.- Personal Administrativo. Será clasificado dentro de este grupo, al personal que para el desarrollo de sus funciones y tareas, se le exigen conocimientos de carácter administrativo equiparables a la titulación adecuada, o en su caso, los reconocidos adquiridos en su trayectoria profesional.

Categoría I: Jefe/a de Área.

El personal que dentro del grupo cuarto, tiene la responsabilidad del funcionamiento de algún rea de la empresa, asumiendo las funciones y mando necesarios para el correcto desarrollo de esa rama de la actividad, pudiendo tener a su cargo otros/as titulados/as de inferior, igual o superior grado.

Categoría II: Subjefe/a de Área.

El personal que dentro del grupo cuarto, tiene la responsabilidad del correcto desarrollo y ejecución de las tareas administrativas encomendadas por el Jefe/a de Área, sustituyéndolo en caso de ausencia, pudiendo tener a otro personal de igual o inferior grado a su cargo.

Categoría III: Administrativo/a Jefe/a.

El personal que poseyendo la capacitación profesional adecuada y/o los conocimientos equiparables, tiene la responsabilidad del correcto desarrollo y ejecución de las tareas administrativas encomendadas por su superior inmediato, pudiendo tener a otro personal de igual o inferior grado a su cargo.

Categoría IV: Administrativo/a.

El personal que poseyendo la capacitación profesional adecuada y/o los conocimientos equiparables, ejecuta el correcto desarrollo de las tareas administrativas encomendadas por su superior inmediato. Estos/as trabajadores/as podrán realizar funciones de notificación y cobro.

Categoría V: Auxiliar Administrativo/a.

El personal que realiza los trabajos administrativos que les encomiendan sus superiores, ejerciendo el control sobre la ejecución de los mismos. Se requiere

en esta categoría la suficiente capacitación para el correcto manejo de máquinas de oficinas y equipos informáticos a nivel de usuario. Estos/as trabajadores/as podrán realizar funciones de notificación y cobro.

GRUPO QUINTO. – Personal operario. Será clasificado dentro de este grupo, el personal que preste servicios en la empresa y a quien, para el desarrollo de sus funciones, se les exigen determinados conocimientos y prácticas de los oficios propios de sus tareas, acreditados mediante la titulación correspondiente o en su caso, por haberlos adquiridos en su trayectoria profesional.

Categoría I: Jefe/a de Obra.

El personal que, con conocimientos equiparables a la formación profesional correspondiente, potenciado con la capacitación específica, se responsabiliza de la perfecta ejecución de los trabajos encomendados y las condiciones de seguridad general de los mismos, dirigiendo al personal a su cargo, responsabilizándose de su control, rendimiento, disciplina y seguridad. Efectúa la inspección de los trabajos, controlando su correcta ejecución.

Categoría II: Oficial/a Jefe/a de equipo.

El personal que poseyendo los conocimientos equiparables a la formación profesional correspondiente, potenciados por la capacitación específica en su oficio, realizan tareas relacionadas con la ejecución del servicio que desempeñan, con la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en su cometido. Tendrán a su cargo otros/as operarios/as.

Categoría III: Oficial/a Especializado/a.

Corresponden a esta categoría los/las que con total dominio del oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle, realizan los trabajos que requieren mayor esmero y delicadeza, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

Categoría IV: Oficial/a.

Son aquellos/as que con los conocimientos teóricos-prácticos del oficio, adquiridos mediante aprendizaje sistemático o con una larga práctica del mismo, realizan los trabajos corrientes con rendimiento correcto, pudiendo entender los planos o croquis más elementales.

Categoría V: Peón/a especializado/a.

El personal que, poseyendo los conocimientos equiparables a la formación profesional correspondiente, ejecuta con suficiente corrección y eficacia, tareas de carácter general o específicas.

Categoría VI: Peón/a.

El personal que, siguiendo las indicaciones de un/a superior, realiza trabajos de carácter manual que requieren poca complejidad en su ejecución.

Categoría VII: Ayudante.

El personal que, siguiendo las indicaciones de un/a superior, realiza tareas auxiliares de apoyo.

ARTICULO 14. – REORGANIZACIÓN Y REESTRUCTURACIONES.

Las partes coinciden en que el proceso de prestación de los servicios públicos en términos de economía, eficacia y eficiencia puede exigir a las empresas municipales

introducir cambios organizativos y de gestión para adaptarse a un entorno empresarial cada vez más cambiante y dinámico, pudiendo suponer innovaciones que afecten a las condiciones de empleo del personal.

Por esta razón, y reconociendo la capacidad auto-organizativa de la empresa, las partes coinciden que ante los procesos de reorganización o nuevas reestructuraciones que impliquen una modificación de las condiciones de empleo del personal, la Dirección de la empresa informará previamente a la Delegada de Personal.

La reestructuración y la reorganización administrativa constituyen procedimientos tendientes a modernizar la Administración, con el fin de aumentar su eficiencia y eficacia, logrando mejorar los servicios que ésta presta, así como la consecución de la reducción del gasto.

CAPITULO IV. RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 15.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

Las retribuciones de las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo están compuestas por retribuciones básicas y retribuciones complementarias.

1.- Son retribuciones básicas:

a) El sueldo que percibe la persona trabajadora por unidad de tiempo como Salario Base(SB), en función de la categoría y nivel que se ha configurado en el puesto de trabajo que desempeña, según se detalla en los artículos 12 y 13 de este Convenio cuantificado en Anejo I.

b) El sueldo que percibe la persona trabajadora por unidad de tiempo, en aplicación del artículo 5 de este Convenio, como Retribución Base Suplementaria (RBS), atendiendo a sus circunstancias económicas particulares, definidas por su trayectoria en la empresa, y debido fundamentalmente, a la inexistencia o no vinculación a Convenios Colectivos en épocas anteriores, teniendo carácter personal, no compensable ni absorbible.

c) La Antigüedad, complemento personal, no compensable ni absorbible, se percibe por cada tres años efectivos en la empresa. El valor de cada trienio será del cuatro por ciento sobre la cuantía fijada como Salario Base (SB) en función de la categoría y nivel de Convenio del puesto de trabajo que desempeñe, durante los años 2022 y 2023, y se incrementa al cinco por ciento a partir del 1 de enero de 2024. En el caso de que alguna persona trabajadora hubiera desempeñado funciones en categoría reconocida, con un nivel de convenio superior al actual, y en aplicación del artículo 5, el valor de cada trienio será el correspondiente al grupo más alto en el que hubiese estado encuadrada.

d) El personal comprendido en este Convenio Colectivo percibirá anualmente CUATRO gratificaciones extraordinarias, consistentes dos de ellas (las de junio y diciembre) en una mensualidad de su Salario Base, más Retribución Base Suplementaria, más Antigüedad y las otras dos (las correspondientes a marzo y septiembre, respectivamente) en una mensualidad de su Salario Base más Antigüedad. Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas, respectivamente, el 15 de marzo, el 15 de junio, el 15 de septiembre y el 15 de diciembre de cada año.

Las 3ª y 4ª gratificaciones extraordinarias se percibirán y consolidarán de la siguiente manera:

Gratificaciones extraordinarias	Distribución de las gratificaciones extraordinarias	Periodos de pago		Gratificaciones concedidas hasta la fecha	Resumen
3º Gratificación	Año 2022: 50% de la 3ª Gratificación Extra	25% en marzo	25% en septiembre	50% de la 3ª Gratificación	
	Año 2023: 50% de la 3ª Gratificación Extra	25% en marzo	25% en septiembre	50% concedido en 2022 + 50% concedido en 2023	Se abona el 100% de la 3ª Gratificación
4º Gratificación	Año 2024: 100% de la 4ª Gratificación Extra	50% en marzo	50% en septiembre	100 % de la 3ª Gratificación concedida en 2022 y 2023 + 100 % de la 4ª Gratificación en 2024	Se abona el 100% de la 3ª Gratificación y el 100 % de la 4ª Gratificación

A dichas gratificaciones tendrá derecho tanto el personal fijo como el eventual, con el siguiente devengo, y en función del tiempo trabajo en los distintos periodos que se relacionan a continuación:

. Para la gratificación extraordinaria de marzo: del 16 de septiembre del año anterior al 15 de marzo del año en curso.

. Para la gratificación extraordinaria de junio: del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

. Para la gratificación extraordinaria de septiembre: del 16 de marzo al 15 de septiembre

. Para la gratificación extraordinaria de diciembre: del 1 de julio al 31 de diciembre.

Del año 2024 en adelante, el personal comprendido en este Convenio Colectivo percibirá las cuatro gratificaciones extraordinarias íntegramente.

2.- Son retribuciones complementarias:

a) Del puesto de trabajo.- Tales como incrementos o pluses por penosidad, toxicidad, peligrosidad y altura o cualquier otro que deba percibir la persona trabajadora en razón de las características del puesto de trabajo, o de la forma de realizar su actividad profesional, siempre que comporte una concepción distinta del trabajo corriente.

Este complemento es de índole funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable. artículo 20 del Convenio.

b) Por calidad o cantidad de trabajo. –Tales como pluses de asistencia o asiduidad, disponibilidad, exclusividad, horas extraordinarias, nocturnidad o cualquier otro complemento que la persona trabajadora perciba por razón de una mayor calidad o cantidad de trabajo, según se negocien con la Dirección tendrán o no carácter consolidable. Artículos 21 y 31 del Convenio.

c) Las indemnizaciones por razón del servicio dietas y desplazamientos:

El trabajador que, por necesidades de la empresa, tenga que desplazarse fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades, sin distinción de categorías:

. Media dieta (desayuno y almuerzo): 36,00 €.

. Dieta completa (desayuno/almuerzo/cena): 72,00 €.

Para el devengo de estas dietas, será condición indispensable que el desplazamiento obligue a comer o a cenar fuera de la localidad respectiva, entendiéndose que estas circunstancias se producen cuando la ausencia supera los horarios respectivos de las salidas normales de la jornada diaria.

Independientemente de estas actividades, la empresa facilitará para los desplazamientos el importe del autobús o billete de tren. Cuando la empresa, por circunstancias especiales, tengan necesidad de efectuar trabajos fuera del recinto de trabajo, y no tenga medios de transporte a tal efecto, podrá negociar con el trabajador el uso de su vehículo propio para desarrollar dicho trabajo.

El importe del kilometraje será de 0,19 € por kilómetro recorrido.

d) Recompensa a la estancia. Artículo 22 del Convenio.

La nómina justificativa del pago del salario deberá consignar, diferenciando expresamente cada concepto retributivo aplicable, el importe total correspondiente al periodo de tiempo a que se refiera, que coincidirá con el mes natural. El pago se realizará el último día laborable del periodo mensual al que corresponda, a excepción de lo establecido para las gratificaciones extraordinarias.

Como Anejo I se incluye la tabla retributiva del ejercicio 2022 según nivel de Convenio.

Artículo 16.- INCREMENTO SALARIAL.

La Comisión Mixta del vigente Convenio podrá acordar un incremento económico una vez conocido el IPC de los años precedentes, siempre que la normativa vigente lo permita y en los límites que se establezcan. No obstante lo anterior, el porcentaje de subida salarial que pudiera producirse por los funcionarios municipales durante el citado periodo, será de aplicación obligada sobre las retribuciones básicas del personal establecidas en el art. 15.1- del Convenio Colectivo.

Artículo 17. –VALOR HORA APLICABLE (VHA).

Se considerará como tal, al resultado obtenido de dividir el Salario Base Anual que corresponda a cada categoría profesional, entre la jornada laboral anual efectiva.

Artículo 18.- ANTICIPOS.

Las personas trabajadoras con antigüedad mínima de un año, podrán solicitar anticipos de hasta una mensualidad de su salario. El reintegro de esta cantidad se llevará a cabo dentro de los seis meses siguientes, deduciéndose en nómina la cantidad según la propuesta de la persona trabajadora. No se admitirá la posibilidad de un segundo anticipo sin tener reintegrada la totalidad del anterior, a excepción de que por circunstancias familiares graves fuera necesario para la persona trabajadora un segundo anticipo en los mismos términos del primero.

Artículo 19.- DEDUCCIÓN DE RETRIBUCIONES.

La diferencia en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por la persona empleada, dará lugar, salvo ausencias justificadas, bajas y vacaciones, a la correspondiente deducción proporcional por haberes. Para el cálculo del valor hora se tomará como base lo establecido en el artículo 17.

Artículo 20.- PLUS POR PENOSIDAD, TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y ALTURA.

Este complemento será percibido por el personal que realice funciones que sean clasificadas como penosas, tóxicas, peligrosas y de altura, y no exista posibilidad de reducir la incidencia de tales circunstancias, aun empleando los adecuados medios de protección, prevención o tiempo de exposición al riesgo.

La cuantía de este complemento se establece en función al siguiente detalle:

Plus por jornada trabajada (por media jornada el 50% de los importes relacionados)

JEFES/AS DE OBRAS	8,00 euros
OFICIALES/AS JEFES/AS EQUIPO	8,00 euros
OFICIALES/AS ESPECIALIZADOS/AS	8,00 euros
OFICIALES/AS	7,50 euros
PEONES/AS ESPECIALIZADOS/AS	7,50 euros
PEONES/AS	7,50 euros

. Penosa: serán así calificadas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión y otras sustancias que la acompañen en su ejercicio, así como aquellas actividades que, como consecuencia de su desarrollo continuado, puedan llegar a producir sobrecarga con riesgo para la salud, como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos y movimientos forzados.

. Tóxica: se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana, como limpieza de tuberías de aguas fecales, registros de saneamiento, fosos inundables, etc.

. Peligrosa: se consideraran peligrosas las actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata, así como las que tengan por objeto manipular o almacenar productos susceptibles de originar riesgo grave de explosiones, combustibles, radiaciones y otros de análoga importancia para las personas o bien, manejo de máquina para corte de pavimentos y aperturas de regolas y otras tareas similares.

. Altura: cuando sea preceptivo el uso de cinturón de seguridad y específicamente en andamios y bambas, en alturas superiores a 3 metros.

Artículo 21.- PLUS DE ASISTENCIA O ASIDUIDAD.

Como premio a la asistencia o asiduidad, se establece un plus de carácter mensual a razón de 5,70 euros diarios por día efectivamente trabajado. La falta de asistencia desde dos días al mes, implicará la pérdida por la persona trabajadora del plus por todos los días del mes trabajados. Se exceptúan del cómputo de faltas, las ausencias autorizadas y las bajas por accidente de trabajo. Si la baja por enfermedad tiene una duración inferior a siete (7) días, y coincide en tiempo con el cierre y apertura de nómina, sólo se aplicará a una mensualidad la pérdida del plus.

Artículo 22.- RECOMPENSA A LA CONSTANCIA.

La recompensa a la constancia se traduce en un premio personal e intransferible que se concede automáticamente al cumplir la persona trabajadora el número de años previsto en los apartados 1 a 3 del cuadro siguiente, así como en el momento de la jubilación efectiva de la persona trabajadora (apartado 4).

1	Al cumplir los 20 años de antigüedad	500 €
2	Al cumplir los 25 años de antigüedad	750 €
3	Al cumplir los 30 años de antigüedad	1.000 €
4	Con motivo de la jubilación de la persona trabajadora	18.000 €*

*Se le gratificará con una cantidad de 18.000,00 €, siempre que se jubile cuando cumpla la edad legal de jubilación establecida por la Tesorería General de la Seguridad Social. Igualmente, si la persona trabajadora se jubila anticipadamente, tendrá derecho a percibir esta gratificación.

Para el ejercicio 2022, primer año de vigencia del Convenio, las personas trabajadoras con más de 20 años de antigüedad en la empresa tendrán derecho a percibir únicamente la cuantía prevista en el apartado inmediatamente anterior (1-3) al número de años cumplidos, y no las anteriores, pero sí las que se vayan devengando con posterioridad.

Excepcionalmente, aquellas personas trabajadoras que habiendo ya cumplido la edad de jubilación sigan en activo en la empresa y no lo haya solicitado aún, podrán beneficiarse de este premio, siempre y cuando se jubilen antes del 31 de diciembre de 2022. En caso contrario, perderán el derecho al cobro de dicha cantidad.

El abono de esta recompensa se realizará con la nómina del mes de junio del año en que se cumple la antigüedad prevista en la empresa, independientemente del mes en que se cumpla, y en el caso de que se cause baja definitiva en la empresa con fecha anterior al mes de los años de cumplimiento pero siempre dentro del año, se abonará igualmente el importe determinado a la persona trabajadora.

CAPITULO V. MOVILIDAD FUNCIONAL Y OFERTAS DE EMPLEO.**Artículo 23.- MOVILIDAD FUNCIONAL, TRABAJOS DE SUPERIOR/ INFERIOR CATEGORÍA.**

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

La movilidad funcional para la realizaciones de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Dirección de la empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a la Delegada de Personal.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, siempre que cumpla lo dispuesto en este artículo, pudiendo reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Estas acciones serán acumulables.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objeto de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes, o en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que a tal fin se establezcan en la Normativa Laboral vigente en cada momento.

Artículo 24.- PROMOCION INTERNA.

Antes de comunicarse públicamente cualquier nueva vacante que tenga la consideración de plaza fija, independiente de la categoría del puesto a cubrir se dará opción al personal de la categoría profesional inferior de la vacante ya sean fijos o eventuales de la plantilla, estos últimos con unas determinadas condiciones que serán fijadas por la comisión paritaria, a través de un sistema de igualdad, mérito y capacidad y cualquier otra circunstancia que la comisión paritaria, entienda necesaria para el puesto a cubrir.

Caso de no cubrirse se acudirá a la contratación externa.

Al objeto de dar cumplimiento a este artículo, será la comisión paritaria compuesta por cuatro miembros, dos elegidos por la empresa, y otros dos elegidos por la representación de los trabajadores, la que determinará las condiciones de la convocatoria, proceso selectivo y calificación.

Artículo 25.- OFERTAS DE EMPLEO.

El acceso a los puestos de trabajo ofertados por la empresa, sea con carácter fijo o temporal, deberá realizarse con respecto a los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, debiendo reunir el personal contratado los requisitos generales de titulación y/o especialización en función del puesto ofertado, así como las demás condiciones exigidas en las pruebas de acceso que se programen.

CAPÍTULO VI.**JORNADA, HORARIO DE TRABAJO, PERMISOS Y LICENCIAS.****Artículo 26.- JORNADA, HORARIO Y FESTIVOS.**

Las personas trabajadoras de la empresa tendrán la jornada anual que se determine en su calendario laboral, de acuerdo con su contrato y las funciones de trabajo que tengan asignadas y con los días festivos que determinen el Estado, la Comunidad Autónoma de Andalucía y el Excelentísimo Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera.

El personal con carácter general tendrá una jornada continuada de lunes a viernes durante todo el año, de treinta y siete horas y media semanales. Se establece una jornada anual de 1642 horas para todo el personal, siendo la jornada semanal de 37,5 horas.

Se acuerda establecer una bolsa de 134 horas para formación, que se llevará a cabo dentro de la jornada laboral, que serán gestionadas por los/as propios/as empleados/as. EMSISA contratará una empresa que será la encargada de impartir el paquete formativo que irá incluido en las horas de formación establecidas en el párrafo anterior. Del cómputo de horas de formación, se acuerda que un total de 14 horas de las mismas se podrán compensar como horas de libre disposición "no caducables". En relación con las horas recogidas en este párrafo, se establecerá una directriz de obligado cumplimiento para las diferentes jefaturas de departamento de forma que se facilite conceder los días que se pidan por parte del personal laboral, siempre que se acuerden las diferentes "guardias" o "servicios mínimos", todo ello con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Con motivo de la conciliación de la vida laboral y familiar, se determinará la reducción de la jornada laboral para: Semana Santa, Feria de Chiclana, Navidad y la época estival. Se establece que el horario durante los días laborales de Semana Santa será de 9:00 a 13:30 horas. El horario de Feria se establece de la siguiente manera, el primer día del cartel anunciador del evento será de 8.00 a 13.00 horas, y el resto de los días anunciados pasará a ser de 9.30 a 13.00 horas. El día siguiente a la finalización del evento local el horario será de 9.30 a 14.30 horas. Y el horario de Navidad, el mismo que establezca anualmente el Excmo. Ayuntamiento de Chiclana. Se establece que el horario de verano será para los días comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre inclusive, siendo reducida la jornada laboral en media hora.

La Comisión Mixta del vigente Convenio, durante la vigencia del mismo, podrá reducir las horas efectivas de trabajo establecidas, siempre que la normativa vigente lo permita. La distribución de la jornada y horario serán realizados conjuntamente por la empresa y la Delegada de Personal.

Se establece un margen de flexibilidad de 30 minutos máximos en el cumplimiento del horario de entrada, siendo obligatoria su recuperación al final de cada jornada.

El tiempo para el desayuno será de 15 minutos, que se contabilizará como tiempo efectivo de trabajo. Se efectuará en la sede de la empresa obligándose ésta a suministrar los medios y el espacio necesario para ello, excepto para el personal operario Grupo Quinto Categorías II, III, IV, V, VI y VII que tendrá lugar en los tajos. Se determinará un sistema de turnos para evitar las esperas en los departamentos con atención al público.

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año serán no laborables, disfrutándose como días adicionales de asuntos propios cuando coincidan en sábado o domingo. El día 5 de enero se considerará día no laborable, en cualquier caso.

Se establece como día de descanso para todo el personal el que anualmente se fije para la celebración de Santa Rita por los funcionarios municipales, que se computará como un día adicional de asuntos propios.

Dadas las características de esta empresa, se establece un servicio de guardia para la atención de posibles averías de reparación urgente en el parque de viviendas gestionado, compuesto por una persona trabajadora en la categoría de oficial y una persona trabajadora en la categoría de peón de su cargo. El programa de guardias quedará establecido en el calendario anual acordado al efecto.

Artículo 27.- CALENDARIO LABORAL.

Antes del 30 de noviembre de cada año, la Dirección de la empresa, tras su negociación con la Representación de los Trabajadores, aprobará y expondrá en el tablón de anuncios el calendario laboral que determina la jornada anual.

Artículo 28.- CONTROL DE HORARIOS.

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral, especialmente para los que prestan servicios públicos, todas las personas trabajadoras tienen la obligación de fichar en los mecanismos de control de presencia al entrar y salir del centro de trabajo, tanto al comienzo como al final de la jornada, como en toda ausencia y retorno durante la misma.

En el supuesto que no existan los citados mecanismos de control horario, se arbitrará un sistema de control adaptado a las características del departamento.

Las ausencias y falta de puntualidad del personal producidas por causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato a su superior directo, así como la ulterior justificación de la mencionada situación; si no se justificara en el plazo de tres días, se aplicará lo establecido en el artículo 19 de este Convenio por las horas de ausencia, independientemente del régimen sancionador aplicable a tal situación.

Toda ausencia no permitida expresamente por este Convenio Colectivo durante la jornada de trabajo, deberá ser previamente autorizada por escrito por una persona trabajadora en la categoría de superior directo.

Artículo 29.- HORARIO FLEXIBLE POR CONCILIACIÓN LABORAL-FAMILIAR.

Las personas trabajadoras de la empresa podrán solicitar por motivos justificados de conciliación laboral-familiar el disfrute de un horario flexible de entrada, pudiendo entrar entre las 7,00 horas y 9,15 horas, siempre y cuando le necesidad de atención al público quede cubierta. La recuperación del tiempo de que se trate se hará en la misma jornada. Para ello, las personas trabajadoras interesadas deben presentar solicitud justificando el motivo de la petición y concretando su hora de entrada y durante cuánto tiempo interesa la autorización de horario flexible. Las solicitudes se analizarán por la Dirección junto con la Delegación de Personal, y la resolución de las mismas será motivada.

De forma extraordinaria, se pondrá conceder a discreción de la Dirección y a solicitud de la persona trabajadora, un horario flexible diferente del anterior para atender a una circunstancia personal-familiar concreta, compensándose las horas necesitadas con cargo a vacaciones.

La concesión de autorización de horario flexible estará condicionada a que quede cubierto el servicio y en caso de solicitarlo varias personas trabajadoras de un mismo departamento se estudiará por la Dirección junto con la Delegada de Personal cómo establecer los turnos de disfrute.

Artículo 30.- VACACIONES.

Las vacaciones son un derecho de toda persona trabajadora que no pueden ser renunciables ni abonables. La persona trabajadora que no disfrute de sus vacaciones anuales, no tendrá derecho a ningún tipo de indemnización, ni podrán ser acumulables a otro año. Todo el personal disfrutará de 22 días laborales de vacaciones dentro del año natural, preferentemente y según las solicitudes de las personas trabajadoras, entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de cada año. El calendario general de vacaciones se establecerá entre la Dirección de la empresa y la Representación de los Trabajadores en el mes de mayo.

Las personas trabajadoras, previa solicitud, podrán disfrutar de parte de sus vacaciones a lo largo del año, o hasta el 30 de marzo del año siguiente, en periodos mínimos de tres días laborales consecutivos, siempre que los correspondientes períodos sean compatibles con las necesidades del servicio. En el supuesto de producirse más solicitudes coincidentes con el mismo periodo vacacional que aquellas programadas en el calendario general de vacaciones, se procederá a un sorteo entre las personas trabajadoras del servicio, que establecerá el orden de elección.

Si durante el periodo de disfrute de las vacaciones la persona trabajadora se viese afectada por accidente, intervención quirúrgica o enfermedad grave, de baja con duración superior a cinco días expedida por facultativo de la Seguridad Social, se suspenderá el recuento de días de vacaciones desde la fecha de baja hasta la fecha de alta, debiendo la persona trabajadora presentar los oportunos justificantes. Los días

de vacaciones suspendidos dentro del calendario anual acordado, se disfrutarán en las fechas que las necesidades del servicio lo permitan.

La persona trabajadora tendrá derecho a un día laborable adicional al cumplir 15 años de antigüedad en la empresa, añadiéndose un día laborable más al cumplir los 20, 25, 30 y 35 años de servicio respectivamente.

Asimismo, la persona trabajadora, al cumplir 60 años, tendrá derecho a disfrutar de un día de vacaciones adicional.

Artículo 31.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se respetarán los mínimos establecidos legalmente en cuanto a la realización de horas extraordinarias. La hora extraordinaria deberá ser autorizada previamente por la Dirección de la empresa. Tendrá la consideración de hora extraordinaria, toda aquella que se realice sobre la jornada diaria establecida en el calendario laboral. La persona trabajadora será quien determine si prefiere ser compensada económicamente o en descanso por la realización de horas extras. La compensación económica o en tiempo de descanso de las horas extraordinarias, cuando se realicen en días laborales, se registrará por las siguientes fórmulas:

Compensación económica: Valor Hora Aplicable (VHA) x 1,20

Compensación tiempo de descanso: 1 hora extra= 1 hora laborable.

En caso de que las horas se realicen en días no laborales o en horario nocturno (de 22:00 a 07:00 horas), la fórmula anterior se corregirá multiplicando el resultado por 1,2 en la opción de compensación económica.

La Dirección de la empresa informará trimestralmente a la Representación de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas.

Artículo 32.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS.

A) Se establecen 7 días laborales de permiso por asuntos particulares no justificables, retribuidos, no recuperables, ni acumulables a ejercicios posteriores, que no podrán disfrutarse en días consecutivos, y su elección la establecerá la persona interesada. Estos permisos por asuntos particulares no podrán acumularse a las vacaciones y se concederán atendiendo a las necesidades del servicio, previa autorización de la Dirección de la empresa.

Se permite fraccionar en horas máximo 3 días laborales de asuntos propios, para aquellos asuntos particulares no justificables y no contemplados en este convenio.

Los días de asuntos propios se deben consumir durante el año en curso, hasta el 31 de diciembre del año corriente.

B) Igualmente todo/a trabajador/a, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1.- Por fallecimiento de cónyuge, ascendientes, descendientes y restos de familiares, de la persona trabajadora o de su cónyuge, hasta primer grado de afinidad o consanguinidad: 4 días laborales.

La persona trabajadora podrá solicitar, ampliar dichos días a cuenta de las vacaciones.

2.- Por fallecimiento de familiares de segundo grado: 2 días naturales.

En los casos que se requiere desplazamiento de la persona trabajadora fuera de la provincia se ampliará hasta 4 días.

3.- Por hospitalización o enfermedad grave que precise reposo domiciliario del cónyuge, ascendientes, descendientes y restos de familiares, del trabajador o de su cónyuge, hasta primer grado de afinidad o consanguinidad: 3 días laborales.

La persona trabajadora podrá solicitar ampliar dichos días a cuenta de las vacaciones. En el caso que se requiera desplazamiento de la persona trabajadora fuera de la provincia, se ampliará hasta 5 días hábiles.

4.- Por hospitalización o enfermedad grave que precise reposo domiciliario de familiares de segundo grado: 2 días laborales.

En los casos que se requiera desplazamiento de la persona trabajadora fuera de la provincia, se ampliará hasta 4 días.

El periodo de disfrute de los días establecidos en los apartados 3 y 4 anteriores no tiene porque ser en días consecutivos, la persona trabajadora podrá disfrutar estos días mientras dure el periodo de hospitalización o el reposo domiciliario, aportando el justificante correspondiente.

5.- Tiempo necesario. Se contemplan los siguientes supuestos:

. Para asistir a consulta médica, ya sea para sí mismo/a o para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que sea en horas de trabajo.

El tiempo máximo anual computable por este concepto se fija en 25 horas/al año, una vez superado este límite y por las siguientes ausencias, se aplicará la correspondiente deducción de retribuciones conforme a la regla establecida en el artículo 19 de este Convenio.

. Por fallecimiento de familiares para asistir a sepelios a partir del tercer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que éste se celebre en la localidad y en horas de trabajo.

. Por el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y/o personal.

. Para la realización de exámenes u obtención de título.

6.- Por matrimonio de la persona trabajadora, desde la celebración del evento: 20 días naturales.

7.- Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo con el día de la celebración: 1 día natural.

8.- Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

9.- Por nacimiento y cuidado de menor. Maternidad y Paternidad: 16 semanas tanto para la madre biológica como para el otro progenitor, sea cual sea su sexo.

Ambos progenitores disfrutarán seis (6) semanas, simultánea e ininterrumpidamente con posterioridad al parto. Las diez (10) semanas restantes podrán disfrutarse en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida. Siempre dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento. Estos permisos estarán sujetos a las modificaciones introducidas por la normativa estatal.

10.- Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún/a menor de doce años, anciano/a o familiar que requiera especial dedicación, o una persona disminuida física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una posible reducción de la jornada de trabajo en un tiempo

no inferior a 1/8, ni superior a la mitad de la misma, con la consiguiente reducción proporcional de las retribuciones.

11.- Por adopción de guarda con fines de adopción y de acogimiento: Dispondrá de un periodo de suspensión total de 16 semanas, con la siguiente distribución:

Seis (6) semanas ininterrumpidas, obligatorias y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después de la resolución judicial por lo que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez (10) semanas restantes se podrán disfrutar a jornada completa o parcial:

* De manera continuada al periodo obligatorio.

* De manera interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las seis (6) semanas obligatorias, hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

* El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de quince (15) días.

* El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país del/la menor adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

12.- Permiso de lactancia. Consiste en una (1) hora de ausencia del trabajo que se podrá disfrutar de tres maneras diferentes:

. Permiso retribuido de una hora cada día de trabajo o dos fracciones de media hora. La persona trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo desde su reincorporación del permiso de maternidad/paternidad hasta que el bebe cumpla nueve meses. Esta ausencia podrá ser de una hora o dos fracciones de media hora que deberán disfrutar en medio de la jornada de trabajo.

. Reducción de jornada de trabajo de media hora. Si la persona trabajadora quiere disfrutar del permiso para entrar más tarde o salir antes de la jornada de trabajo, la duración del mismo será de sólo media hora y no de una hora, siempre hasta que el bebe cumpla nueve meses.

. Permiso de lactancia acumulada. Acumular esta hora de ausencia diaria para convertirlas en días.

13.- La persona trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable y sin pérdida económica, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previa justificación de la necesidad de su realización coincidiendo con la jornada laboral. Igual medida se aplicará en los supuestos de técnicas de reproducción asistida y las obligaciones inherentes a los trámites de adopción.

La mujer embarazada, en caso de desarrollar un trabajo evaluado como penoso y/o peligroso para su embarazo o lactancia, tendrá derecho previo informe o recomendación de los servicios médicos, a una adaptación de las condiciones del puesto al que se encuentra adscrita.

14.- Se podrán solicitar dos licencias sin sueldo al año, de 10 días naturales cada una, siendo siempre potestativa de la empresa su concesión.

En ningún caso los permisos y licencias podrán descontarse de las vacaciones anuales. Situaciones extraordinarias y/o excepcionales que no puedan ser atendidas con las vacaciones y licencias previstas anteriormente, serán estudiadas en la Comisión Mixta a petición de la persona trabajadora.

Los grados de parentesco computados a estos efectos son los siguientes:

. Primer grado de afinidad o consanguinidad: cónyuge o pareja de hecho, padre, madre e hijos/as.

. Segundo grado de afinidad o consanguinidad: abuelos/as, nietos/as y hermanos/as.

. Tercer grado de afinidad o consanguinidad: tíos/as, sobrinos/as, bisabuelos/as y biznietos/as.

Como Anejo III a este Convenio se incluye: "Tabla de Parentescos".

El concepto de cónyuge abarca a los efectos del presente convenio: Al cónyuge, pareja de hecho o pareja estable no casada, cuando quede probada su relación de convivencia.

Se fijan las siguientes normas de procedimiento para solicitar estos permisos y licencias retribuidas:

. Tramitar la solicitud normalizada ante el Jefe/a de Departamento con la máxima antelación posible al hecho causante.

. Cualquier licencia o permiso se concederá atendiendo a las necesidades del servicio. Si no existe reparo expreso respecto al hecho causante que transmite la persona empleada, la licencia se entenderá concedida provisionalmente.

. Justificación posterior antes de tres días, contados desde el fin de la licencia (salvo casos concretos que por el número de días tengan que justificarse a priori o durante el disfrute).

. Para los permisos recogidos en los puntos 6, 10 y 13 la justificación habrá de expresar la hora de llegada y salida del lugar/organismo al que se acuda y para el que se ha solicitado el permiso.

. Analizada la justificación, si se considera insuficiente, o que no se corresponde con el hecho causante transmitido por la persona empleada, la empresa comunicará tal extremo al trabajo/a, aplicando en su caso, las penalizaciones que correspondan por la ausencia.

Artículo 33.- EXCEDENCIA ESPECIAL.

Las personas trabajadoras que tengan una antigüedad mínima de dos años en la empresa, podrán solicitar la concesión de una excedencia especial sin sueldo por un máximo de 6 meses en dos años, pudiendo disfrutarse de forma fraccionada en períodos mínimos de un mes, sin que en ningún caso se pueda acumular a las vacaciones.

Durante la misma se conserva el puesto de trabajo y el tiempo disfrutado computa a efectos de antigüedad. A la finalización de esta excedencia la persona trabajadora se incorporará a su puesto de trabajo de manera inmediata y sin que sea necesario la existencia de vacante.

Sólo podrán disfrutarla a la vez dos personas trabajadoras de la empresa y siempre que no sean del mismo departamento.

Las solicitudes serán estudiadas por la Dirección junto con la Representación de los Trabajadores y la resolución de las mismas será motivada.

Artículo 34.- EXCEDENCIA. CONDICIONES GENERALES.

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

A) Voluntaria:

1. Las personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria, por un plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años. Este derecho podrá ser ejercitado de nuevo por la misma persona trabajadora una vez transcurridos 4 años desde el final de la anterior excedencia. El tiempo de esta excedencia no será computable como antigüedad a ningún efecto, y una vez reincorporada a la empresa en su categoría, la persona trabajadora será escalafonada atendiendo a su tiempo de servicio activo.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Cualquier periodo de excedencia voluntaria recogido en este artículo deberá solicitarse por escrito, con al menos 20 días de antelación y podrá aplazarse por el tiempo mínimo necesario, cuando la ausencia de la persona solicitante sin sustituta que cubra su puesto, cause un grave trastorno o perjuicio a la organización del trabajo en la empresa.

La persona trabajadora solicitará el reingreso, con al menos 30 días de antelación a la finalización del periodo concedido de excedencia, perdiendo el derecho a la conservación del puesto de trabajo si así no lo hiciera.

En caso de no existir vacante en la categoría de la persona trabajadora, la empresa se lo comunicará pertinentemente, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en dicha categoría.

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

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que impliquen competencia, salvo autorización expresa para ello. Si la persona trabajadora excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

B) Forzosa: Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, concediéndose en los siguientes supuestos:

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

2.- Por ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En cualquier caso, la persona trabajadora deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la desaparición de las circunstancias que motivaron la excedencia forzosa, caso de no efectuarse en este plazo, se perderá el derecho al reingreso.

CAPITULO VII. RÉGIMEN ASISTENCIAL.

Artículo 35.- SEGURO COLECTIVO.

La empresa se obliga a contratar un seguro a favor de toda la plantilla, con cobertura de 24 horas al día, por los siguientes riesgos e indemnizaciones:

- Por Fallecimiento:60.000 Euros.
- Por Incapacidad Permanente Total:60.000 Euros.
- Por Incapacidad Permanente Absoluta:60.000 Euros.
- Muerte por Accidente:100.000 Euros.

La prima de este seguro estará financiada en un 100% por la empresa.

Para las personas trabajadoras que por su estado de salud o edad, no se puedan asegurar los riesgos e indemnizaciones hasta los límites establecidos en este artículo, se contratarán las garantías máximas que se obtenga, a propuesta de tres ofertas de Compañías Aseguradoras.

Igualmente, la Comisión Mixta decidirá sobre la cobertura de gastos de asistencia jurídica a las personas trabajadoras que lo precisen por causas derivadas de la prestación de sus servicios, siempre que la acción de la persona trabajadora no se dirija contra la propia empresa, y de que los hechos no resulten de faltas tipificadas en este Convenio.

La empresa indemnizará el 100% de los siniestros de tráfico ocurridos a las personas trabajadoras, en vehículo propio en el desarrollo de sus servicios. Para hacerlos efectivos se precisará la presentación de la factura que detalle el arreglo de los daños producidos por el siniestro, siempre que no hayan sido objeto de indemnización por aseguradoras.

Esta mejora voluntaria, salvo pacto expreso en contrario, no será de aplicación a las personas trabajadoras excluidos del ámbito personal de este Convenio Colectivo según lo establecido en su artículo 2.

Artículo 36. – COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de baja laboral por incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, tendrán derecho a que la empresa les complemente hasta el 100% de sus retribuciones básicas, definidas en el artículo 15 de este Convenio Colectivo, desde el día en que se haya producido la baja.

Artículo 37.- PLANES DE PENSIONES

La empresa se compromete a estudiar la posibilidad de iniciar contribuciones como promotor a un plan de pensiones o de jubilación en favor de las personas trabajadoras indefinidas de plantilla, desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, siempre que la normativa vigente lo permita.

Artículo 38.- SANIDAD PRIVADA CONCERTADA.

La empresa garantiza la continuidad del contrato de iguala que mantiene con Hospital Viamed Bahía de Cádiz, S.L., sin coste de cuota mensual para las personas trabajadoras, gozando como mínimo de los derechos atribuibles a cualquier persona asociada de la citada entidad.

Artículo 39.- PREMIO DE NATALIDAD Y MATRIMONIO.

La empresa abonará un premio de natalidad de cuantía de 250,00 euros por el nacimiento de cada recién nacido/a. Este premio se hará efectivo por el hecho del parto, siempre que la persona trabajadora lleve más de un año al servicio de la empresa.

La empresa abonará un premio de matrimonio en cuantía de 350,00 euros, siempre que la persona trabajadora lleve más de un año al servicio de la empresa.

Artículo 40. – AUXILIO POR VIUEDEDAD.

Para toda persona trabajadora que llevase al menos tres años al servicio de la empresa y cause baja por fallecimiento, le será concedida a la persona viuda, a las personas descendientes o personas que conviviesen con el causante hasta su fallecimiento, dos mensualidades de salario.

Artículo 41.- AYUDA A LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON PERSONAS DISCAPACITADAS A SU CARGO.

Para aquellas personas trabajadoras que tengan a su cargo al cónyuge o a alguna persona descendiente en primer grado con declaración de discapacidad superior o igual al 33%, que no desempeñen una actividad retribuida o perciban ingresos anuales superiores a una (1) vez Iprem, la empresa abonará una gratificación mensual de 75,00 euros por cada uno de estas personas así calificadas. Para el abono de este concepto, será preciso que se acredite fehacientemente la situación.

Artículo 42. - GAFAS GRADUADAS.

Para aquellas personas trabajadoras que realicen funciones administrativas, y que para desempeñar sus tareas precisen del uso de gafas graduadas o lentes de contacto, se prevé la reposición de las mismas con cargo a la empresa por desgaste, rotura o cambio de graduación, una sola vez al año y por un importe de hasta 260,00 euros, o una vez cada dos años naturales por importe de 520,00 euros, entendiéndose que el año natural comprenderá el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre.

Para el pago, se precisará copia de la prescripción facultativa al trabajador/a y la presentación de la factura correspondiente.

Artículo 43. –AYUDA ESCOLAR.

1º. Se establecen una serie de ayudas anuales al estudio, bien por cada descendiente de la persona trabajadora, bien para las propias personas trabajadoras de la empresa (ver apartado 3º.-), cuyas bases y cuantía para los cursos escolares 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025 y 2025-2026, son las siguientes:

A	Educación Infantil	100,00 euros
B	Educación Primaria	130,00 euros
C	Educación Secundaria Obligatoria	150,00 euros
D	Formación Profesional Grado Medio	170,00 euros
E	Formación Profesional Grado Superior	190,00 euros
F	Bachillerato	190,00 euros
G	Estudios universitarios	280,00 euros

2º. Las condiciones para solicitar las ayudas son las siguientes:

2.1.- Pertener a la plantilla de la empresa con una antigüedad mínima de un año.

2.2.- Las solicitudes que hayan obtenido ayuda en un curso anterior, no tendrán derecho a una nueva, hasta que el/la estudiante haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la ayuda precedente. Perderán, por tanto, la opción a la ayuda quienes repitan el curso para el que la obtuvieron, y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior. De esta circunstancia se exceptúan los estudios de Educación Infantil o Primaria.

2.3. – Las ayudas se concederán siempre para cursos completos, no para asignaturas sueltas, salvo para las personas trabajadoras que estén estudiando carrera universitarias (ver apartado 3º), que tendrán derecho a las ayudas correspondientes en cuantía proporcional según las asignaturas cursadas, independientemente de si han aprobado o no el curso completo. El único requisito indispensable para solicitar esta ayuda será la presentación de la carta de pago de la matrícula del curso para el que se solicita.

2.4. – Para recibir estas ayudas deberá justificarse documentalmente la matriculación en algún Centro Oficial reconocido legalmente.

2.5.–La edad máxima de los beneficiarios que no sean personas trabajadoras será de 30 años.

2.6.–Para la obtención de las ayudas, la persona trabajadora deberá presentar dentro del plazo establecido en la convocatoria, la solicitud cumplimentada junto con la documentación requerida. La no presentación de la solicitud y documentación requerida en plazo, será motivo de pérdida de la misma.

3º. En la cuantía y condiciones establecidas en los apartados anteriores, con la excepción de la limitación de edad, se aplicarán ayudas para las personas trabajadoras, siempre que realicen estudios curricularmente relacionados con la actividad de la empresa.

Artículo 44. – ROPA DE TRABAJO.

Las personas trabajadoras que ocupan la categoría de Oficiales y Peones acogidas al presente Convenio tendrán derecho a la siguiente ropa de trabajo:

. Invierno: 2 polos de manga corta, 2 pantalones, 1 jersey o polar y un par de zapatos de seguridad.

. Verano: 2 polos de manga corta, 2 pantalones y un par de zapatos de seguridad.

La empresa estará obligada a reponer las prendas de trabajo que estén deterioradas, o de las que por cualquier otro motivo, la persona trabajadora no pueda hacer uso, previa justificación de la causa. Las prendas y calzados facilitados por la empresa sólo podrán ser usados durante la jornada de trabajo, siendo de uso obligatorio durante la misma. La ropa de trabajo de verano se entregará en la primera quincena del mes de mayo, y la de invierno en la primera quincena del mes de octubre de cada año.

Artículo 45. – JUBILACIÓN ANTICIPADA O PARCIAL.

La empresa facilitará con arreglo a la normativa laboral y de Seguridad Social de aplicación, la jubilación anticipada o parcial de aquellas personas empleadas que reúnan los requisitos y condiciones generales para causar la pensión de jubilación.

CAPÍTULO VIII. SALUD LABORAL.

Artículo 46. – PRINCIPIO GENERAL.

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los Poderes Públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención de los riesgos laborales derivados del trabajo, que encuentra en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, su pilar fundamental.

El personal firmante del presente Convenio manifiesta su voluntad de cumplir y hacer cumplir la normativa vigente de Prevención de Riesgos Laborales reguladas por la citada Ley 31/1995, sus disposiciones de desarrollo y complementarias, y cuantas otras normas, legales o convencionales, que contenga prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral, siendo necesaria la colaboración de todos los miembros de la empresa para llevar adelante proyectos que permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados de la actividad.

Con la participación de la Representación de los Trabajadores, se promoverán por la Dirección, acciones formativas e informativas, tanto de signo preventivista, como las encaminadas a formar al personal en el correcto uso de los equipos de protección individual, con el fin de evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Artículo 47. –DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.

La Delegación de Prevención es el órgano de representación de las personas trabajadoras especializadas en materia de prevención de riesgos. La empresa les proporcionará la formación adecuada y especializada en materia preventiva que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones.

Serán designados entre la Representación de los Trabajadores en la empresa, con arreglo a la siguientes escala:

. Hasta 49 personas trabajadoras: 1 Delegado/a de Prevención

. De 50 a 100 personas trabajadoras: 2 Delegados/as de Prevención

A efectos de determinar el número de la Delegación de Prevención correspondiente a la empresa, se estará a lo siguiente:

a. Las personas trabajadoras fijas discontinuas y el personal vinculado a la empresa por un contrato de duración determinada superior a un año, se computarán como personas trabajadoras fijas de plantilla.

b. Los contratos de duración inferior o igual a un año, se computarán según el número de días trabajados, en el periodo de un año anterior a la elección o designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Las competencias, facultades, garantías y sigilo profesional de la Delegación de Prevención irán relacionados con la legislación vigente sobre esta materia. Para el desempeño de sus funciones, la Delegación de Prevención deberán disponer del tiempo necesario dentro del horario de trabajo, que será considerado como jornada. En consecuencia, dispondrán del crédito de horas previstos en las escalas que figuran a continuación, si bien será considerado como tiempo de trabajo todo el que se destine a la investigación de los daños producidos para la salud de la persona trabajador. La Delegación de Prevención tendrán derecho a 10 horas para cumplir sus funciones, independientemente del crédito de horas de carácter sindical que tienen como Delegados/as de Personal.

El Comité de Salud y Seguridad o la Delegación de Prevención podrán proponer la paralización de cualquier área de la empresa, en el supuesto exclusivo de riesgo para las personas o las cosas, debiendo ponerlo en inmediato conocimiento de la Dirección de la empresa y de sus servicios técnicos de seguridad, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda, y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes en cada caso.

La empresa en todo caso, garantizará la existencia de una persona trabajadora que asuma la responsabilidad de la vigilancia, seguimiento y asesoramiento en temas de prevención de riesgos y salud laboral.

Artículo 48. – VIGILANCIA DE LA SALUD.

Se realizará a todas las personas trabajadoras un reconocimiento médico anual, de carácter voluntario, adecuado al riesgo expuesto, para prevenir y comprobar su estado de salud.

Los resultados de este reconocimiento le serán notificados a la persona trabajadora por escrito y de modo confidencial dado su carácter privado, siendo considerado el tiempo empleado en su práctica con cargo a la jornada laboral.

Igualmente las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal, vendrán obligados a someterse a los reconocimientos médicos que se establezcan por los servicios médicos o mutuas contratados por la empresa. El incumplimiento de esta obligación, conllevará la suspensión automática de la prestación complementaria por enfermedad y accidente de trabajo, regulada en el artículo 36 de este Convenio Colectivo.

Artículo 49. – OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Con independencia de los derechos y obligaciones que al particular se le establecen en el Capítulo III de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la persona trabajadora deberá dar cuenta inmediata a sus superiores de los accidentes, riesgos e imperfecciones de las máquinas, instalaciones y material que utilicen, incurriendo en la responsabilidad a que hubiera lugar en caso de no hacerlo y producirse víctimas o daños.

Asimismo deberán utilizar obligatoriamente los medios de protección personales que se les entregue, así como cuidar de su perfecto estado de conservación.

CAPÍTULO IX. SUBROGACIÓN, ABSORCIÓN E INDEMNIZACIÓN.

Artículo 50. – SUBROGACIÓN, ABSORCIÓN E INDEMNIZACIÓN.

En previsión de una posible venta, concesión o terminación total o parcial de los servicios encomendados a la empresa por su accionista único, el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, tendrá derecho a elegir una de las tres opciones siguientes: subrogación, absorción o indemnización.

1.-Subrogación.

La plantilla de EMSISA Empresa Municipal, S.A., incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, tendrá derecho a cursar alta de forma automática en la nueva empresa u organismo que se haga cargo de los servicios que en la actualidad se prestan, o los que en un futuro se pudieran prestar. La nueva empresa u organismo que desarrolle los servicios, queda obligada a admitir a la plantilla adscrita a este Convenio, respetándoles su antigüedad, salario y demás condiciones laborales, además de cualquier otro derecho devengado y pendiente de liquidación por EMSISA hasta el día de cese.

2.-Absorción.

El Excelentísimo Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera, dada la vocación pública de EMSISA Empresa Municipal, S.A., se compromete, si existe la posibilidad legal, a estudiar las fórmulas económicas y administrativas que posibiliten la incorporación de la plantilla, no subrogada conforme al punto 1, o indemnizada conforme al punto 3 siguiente, como personal laboral del Ayuntamiento o cualquier otra empresa municipal activa.

3.-Indemnización.

Se calculará en función de la indemnización legal correspondiente a un despido improcedente, más una compensación económica adicional que se calculará de la siguiente forma:

Compensación Económica=Salario Base Mensual x Años Trabajados x Índice de Compensación Aplicable.

Para calcular el Índice de Compensación Aplicable tendremos en cuenta la relación de años de dedicación a la empresa:

$$\frac{\text{Años trabajados}}{\text{Edad del Trabajador/a}} \times 100$$

El porcentaje que se obtenga de la fórmula anterior, se hará corresponder con el Índice de Compensación Aplicable expuesto en la siguiente tabla:

Tabla de Índice de Compensación Aplicable

1% a 10%	0,50
11% a 40%	1,50
41% en adelante	2,00

CAPÍTULO X. FORMACIÓN Y EMPLEO.

Artículo 51. - CONTRATO FORMATIVOS.

Tras la reforma laboral se crea un nuevo contrato formativo que tiene dos modalidades:

. El contrato de formación en alternancia.

. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesionales.

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA -Art. 11.2 ET.

Tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Este contrato se podrá celebrar con las personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificaciones profesionales requeridos para la celebración de un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

También se podrán suscribir este contrato vinculado a estudios de formación profesional o universitario con personas que posean otra titulación siempre que no hayan tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

En el caso de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesional de nivel 1 y 2 y programas de formación en alternancia de empleo-formación, el contrato no podrá ser suscrito por personas de más de 30 años.

La actividad de la persona trabajadora debería estar relacionada con las actividades formativas justificativas de la contratación laboral, integrándose en un programa de formación común.

La persona trabajadora deberá estar relacionada con las actividades formativas justificativas de la contratación laboral, integrándose en un programa de formación común.

La duración del contrato se fijará en el plan o programa formativo, con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años.

En el caso de que el contrato se haya suscrito por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse por acuerdo entre las partes sin llegar a superar la duración máxima de 2 años.

Sólo se podrá celebrar un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo profesional, titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Como excepción, podrán formalizarse varios contratos de formación en alternancia con varias empresas, en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades cuando dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al programa formativo, sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder de la duración legal máxima de 2 años.

El tiempo de trabajo efectivo deberá ser compatible con la actividad formativa y no superior al 65 por ciento de la jornada máxima prevista legal o convencionalmente en el primer año y al 85 por ciento en el segundo.

No se podrá celebrar esta modalidad contractual cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñada con anterioridad por el trabajador en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 meses.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual no podrán realizar horas complementarias, horas extraordinarias, trabajos nocturnos o a turnos. Estos contratos no podrán llevar aparejado ningún periodo de prueba.

Por lo que se refiere a la retribución, ésta se fijará en el convenio colectivo de aplicación y, en su defecto, la retribución no podrá ser inferior al 60 por ciento del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas por el trabajador en el primer año ni al 75 por ciento en el segundo, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL ADECUADA A NIVEL DE ESTUDIOS – Art. 11.3 ET.

Esta modalidad contractual podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario, un título de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten para el ejercicio de la actividad laboral.

Dicho contrato podrá celebrarse dentro de los 3 años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios o dentro de los 5 años siguientes en caso de concertarse con una persona con discapacidad.

No podrá celebrarse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a 3 meses. A estos efectos, no se computarán los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

Por lo que se refiere a la duración, esta no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 1 año. Dentro de estos límites los convenios colectivos sectoriales podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y las prácticas a realizar.

Una misma persona trabajadora no podrá suscribir esta modalidad contractual con la misma o distinta empresa por un tiempo superior a la duración máxima prevista legal o convencionalmente en base a la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá contratar a una persona trabajadora por la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a la duración máxima fijada legal o convencionalmente, aunque se celebre en base a distinta titulación o certificado profesional.

A estos efectos, los títulos de grado, master y doctorado correspondiente a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez ya estuvieran en posesión del título superior de que se trate. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación que dan lugar al contrato.

La empresa tendrá la obligación de elaborar un plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional y deberá asignarle un tutor para su seguimiento.

Las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad contractual no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor. Parece en cambio, que si podrán realizar horas complementarias, trabajo nocturno y/o trabajo a turnos, pues la norma no dice nada.

La retribución para este tipo de contratos será la que fije la norma convencional de aplicación para este tipo de contratos, o en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo que corresponda a las funciones desempeñadas, sin que en ningún caso la retribución pueda ser inferior a la fijada para el contrato de formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Teniendo en cuenta que para el contrato de formación en alternancia se establece que la retribución fijada por el convenio colectivo para este tipo de contratos no puede ser inferior al 60 por ciento del salario correspondiente a las funciones realizadas en el primer año y el 65 por ciento en el segundo y que el contrato de formación para la obtención de práctica profesional tiene una duración máxima de 1 año, no queda claro si la retribución mínima fijada convencionalmente para este tipo de contratos no podría ser inferior al 60 o al 65 por ciento.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de las prácticas.

Artículo 52. – CONTRATOS TEMPORALES.

Tras la reforma laboral se suprimen los contratos temporales por obra y servicios determinados. Los contratos tendrán que ser concertados de manera indefinida.

Para concertar un contrato de trabajo de duración determinada hay que expresar la causa de la temporalidad, señalando la causa que habilita la contratación temporal, las circunstancias que lo justifican, así como su conexión con la duración prevista.

Por ello, a partir del 30 de marzo de 2022 sólo se pueden concertar dos tipos de contratos temporales:

1. Contrato temporal por circunstancias de la producción. Dos causas de temporalidad: Art. 15.2 ET.

. El incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones de la demanda, incluso de la actividad normal de la empresa, que generen un desajuste temporal entre la plantilla disponible y la que se requiere. Entre estos ajustes/oscilaciones se entienden aquellas que deriven de las vacaciones anuales.

Duración máxima es de 6 meses, ampliables a 12. Si el contrato se ha concertado con una duración inferior a la máxima legalmente establecida puede prorrogarse mediante acuerdo expreso entre la persona trabajadora y la empresa. No pudiendo exceder la duración total del contrato temporal, la fijada tras la reforma laboral.

. Situaciones ocasionales, previsible y que tengan una duración reducida y claramente delimitada. Se pueden usar este tipo de contratos en un máximo de 90 días no continuados en el año natural. La empresa le trasladará a la representación legal de los trabajadores una previsión anual de uso de este tipo de contratos.

2. Contrato temporal de sustitución. Este contrato se formalizará para:

. Sustituir a una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo (IT, maternidades, paternidades, excedencias,...) en cuyo caso podrá anticiparse el contrato hasta 15 días antes de ausentarse la persona a sustituir. Es decir, se establece un plazo máximo de 15 días en que sustituto/a y sustituido/a pueden solaparse su prestación de servicios al inicio del contrato de sustitución en aras de garantizar el desempeño laboral.

. Completar la jornada reducida (por causas legales o convencionales) por otra persona trabajadora.

. Cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, en cuyo caso el contrato no podrá durar más de 3 meses, o el plazo inferior que fije el convenio, ni volverse a suscribir con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En el contrato se debe especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

La duración del encadenamiento o concatenación de contratos para considerar a una persona fija es de 18 meses, en un periodo de 24 meses.

Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida.

A la finalización del contrato de sustitución, la persona trabajadora no tiene derecho a indemnización alguna : Art. 49.1.c ET

La empresa tendrá que informar a las personas trabajadoras y a la Delegada de Personal sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes permanentes. Debiendo informar a las personas trabajadoras mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo o mediante otros medios que aseguren la transmisión de la información.

Igualmente, la empresa deberá de informar a la Delegada de Personal los contratos de duración indeterminada celebrados cuando no exista obligación de entregar la copia básica, y sobre la adquisición de la condición de fijo de un la persona trabajadora.

Artículo 53. – PERIODO DE PRUEBA.

El ingreso de los/as trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir, pero que en ningún caso podrá exceder el tiempo fijado en la siguiente escala:

-Personal Titulado: 6 meses.
 -Personal Administrativo: 2 meses.
 -Personal Operario: 2 meses.

CAPÍTULO XI. ACCIÓN SINDICAL.

Artículo 54. –DELEGADOS/AS DE PERSONAL.

La Delegación de Personal es el órgano representativo y colegiado del

conjunto de las personas trabajadoras en la empresa sujetos al ámbito de aplicación de este Convenio, siendo la única personal interlocutora válida con capacidad negociadora.

Para el ejercicio de sus funciones la Delegación de Personal, en su caso, dispondrán del derecho al disfrute de horas sindicales, de acuerdo con la normativa aplicable, excluyéndose de las mismas las horas empleadas en reuniones a instancia de la Dirección de la empresa y las convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral correspondiente. Los/as Representantes de los Trabajadores podrán acumular las horas sindicales en uno o varios de sus miembros o su Sección Sindical, previa comunicación a la Dirección de la empresa.

Al objeto de que puedan ejercer el derecho que les asiste de comunicación e información a las personas trabajadoras, la Dirección de la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios en cada centro de trabajo.

La Delegación de Personal dispondrá de un local acondicionado, de acuerdo con la disponibilidad de la empresa para sus reuniones, así como para atender las consultas o reclamaciones de sus representados/as.

La Delegación de Personal podrá publicar y/o difundir notas o circulares, en orden a la información y formación de sus representados/as.

Serán considerados desplazamientos los que realicen como misión de servicio la Representación de los Trabajadores dentro de la actividad sindical de la empresa, percibiendo por ello, a cargo de la misma, los gastos que se originen, que acreditarán adecuadamente si así lo estima la Dirección de la empresa.

Los Delegados/as de Personal, como representantes legales de las personas trabajadoras, no podrán ser despedidos/as ni sancionados/as durante el ejercicio de sus funciones (salvo por motivos disciplinarios, donde se estará a la legislación vigente), ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo que la finalización del contrato se produzca por revocación o dimisión.

Artículo 55. – COMPETENCIAS.

La Delegación de Personal tendrá las siguientes competencias:

1) Recibir información sobre los aspectos siguientes:

- 1.1.- Sobre la evaluación económica de la empresa, anualmente.
- 1.2.- Balance, Cuenta de Resultados y Memoria, Presupuesto y Escalafón, anualmente.
- 1.3.- Evolución probable del empleo en la empresa, contratación y cese del personal, con el procedimiento seguido para ello.
- 1.4.- Índice de absentismo y sus causas, anualmente.
- 1.5.- Accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias y estudios sobre la prevención de los mismos, anualmente.
- 1.6.- Normativa interior o exterior que incida sustancialmente en el proceso de trabajo.
- 1.7.- Relación anual personalizada de las horas extraordinarias realizadas.

2) Informar a las personas representadas en todos los temas o cuestiones que, directa o indirectamente, puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

3) Colaboración con la empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad y en las medidas de seguridad e higiene.

4) Proponer a la empresa, con carácter general, cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización, producción, mejoras y solución de conflictos.

Artículo 56. – ASAMBLEA.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por la Delegación de Personal, o por un número de personas trabajadoras no inferior al 25% de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso por la Delegación de Personal, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Cuando el lugar de reunión sea el del centro de trabajo, la convocatoria, con expresión del orden del Día propuesto por los convocantes, se notificará a la Dirección de la empresa como mínimo con 48 horas de antelación.

Generalmente, el lugar de reunión será el del centro de trabajo, y se realizará fuera de la jornada laboral. No obstante, se reconoce el derecho a celebrar asambleas en horas de trabajo, con un máximo de 10 horas anuales o 3 convocatorias.

Artículo 57. – SECCIÓN SINDICAL.

Podrán constituirse Secciones Sindicales de empresa como órganos de representación de los intereses de las personas trabajadoras.

Las Secciones Sindicales podrán difundir en los tablones de anuncio de los centros de trabajo publicaciones, convocatorias o avisos.

Las personas trabajadoras acogidos al presente Convenio Colectivo que estén afiliados a una central sindical, podrán solicitar a la empresa que su cuota sindical se le descuente por nómina, y que se deposite en el número de cuenta bancaria que la central sindical manifieste.

CAPÍTULO XII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 58. – DE LAS FALTAS.

Las faltas disciplinarias cometidas por las personas trabajadoras podrán ser leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves las siguientes:

1. Hasta 3 faltas de puntualidad al mes, sin un motivo justificado.
2. La no comunicación, con la debida antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del puesto o centro de trabajo sin causa o motivo justificado, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa, o causara daños o accidentes a sus compañeros /as de trabajo, casos en que podrá ser considerada falta grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
5. La falta de atención o diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros /as de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada falta grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.

7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, así como el cambio de su residencia habitual.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasionase reclamaciones por parte de sus compañeros /as o jefes/as.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración a sus compañeros /as, e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, que no entrañen riesgos graves para la persona trabajadora ni para sus compañeros/as o terceras personas.
11. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas faltas graves o muy graves.

Serán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la propia persona trabajadora, sus compañeros /as, la empresa o terceros.
4. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de ella como de otros/as trabajadores /as.
5. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a la propia persona trabajadora o a sus compañeros /as.
6. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
8. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo.
9. Proporcionar datos reservados o información del centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
10. La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado, y que pudiera causar perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros /as o a terceras personas.
11. No advertir inmediatamente a sus jefes/as, o a la Dirección o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en sus instalaciones, maquinarias o locales.
12. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
13. Negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
14. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Serán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el periodo de tres meses, o de veinte durante seis meses.
2. Faltar al trabajo más de tres días al mes sin causa o motivo que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros /as como a la empresa, o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo, o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
5. El alcoholismo o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
7. La competencia desleal.
8. Los malos tratos de palabra u obra, o faltas graves de respeto y consideración a cualquier persona de la plantilla.
9. El acoso laboral.
10. El acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo.
11. La falsa denuncia de acoso laboral, acoso sexual o acoso moral por razón de sexo, cuando así sea determinado por resolución del equipo instructor encargado del expediente de comprobación.
12. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a los compañeros /as o a terceros, o daños graves a la empresa.
13. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
14. La desobediencia continuada o persistente.
15. Los actos desarrollados en el centro de trabajo, o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
16. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
17. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa, o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros /as o terceros.
18. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
19. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para la propia persona trabajadora, sus compañeros /as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

20. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

21. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

Artículo 59.- DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

La tramitación de cualquier procedimiento sancionador que afecte a las personas trabajadoras del presente Convenio, se llevará a cabo por escrito con la incoación del correspondiente expediente, tramitado con audiencia del interesado y si así lo solicita éste, la representación laboral, ajustándose a criterios de máxima agilidad y reducción de trámites innecesarios. Para la aplicación graduación de las sanciones anteriores, se tendrán en cuenta, entre otros factores, el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, la categoría profesional del mismo y la repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras de la empresa.

Artículo 60.- SANCIONES.

Sin perjuicio de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores, las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán:

1. Por faltas leves: amonestación y apercibimiento verbal o escrito, o suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días, o despido disciplinario.

Para la aplicación y graduación de las sanciones anteriores, se tendrán en cuenta, entre otros factores, el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, la categoría profesional del mismo y la repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

Artículo 61.- NOTIFICACIÓN Y PRESCRIPCIÓN DE LA FALTA.

Las sanciones serán comunicadas por escrito a la persona interesada, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron, debiendo ésta firmar un duplicado.

Si la persona trabajadora lo solicita, se entregará copia de la comunicación a la Representación Laboral.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

CAPÍTULO XIII.

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Artículo 62.- COMPROMISO DE LA EMPRESA POR LA IGUALDAD.

En EMSISA Empresa Municipal, S.A., mostramos nuestra preocupación por responder y tomar partido en la actual lucha por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Por este motivo, y como empresa, asumimos nuestra responsabilidad, declarando nuestro compromiso por medio del desarrollo y asunción de políticas que integren la equidad e igualdad efectiva entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo e implementando medidas que permitan la igualdad en el seno de nuestra organización. De este modo, establecemos la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, y en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendida como "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Asimismo, respetando el principio de transparencia descrito en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en nuestra comunicación interna y externa informaremos acerca de todas las decisiones y acciones adoptadas a este respecto, y mostraremos una imagen acorde con el principio de igualdad.

Los principios mencionados se llevan a la práctica a través del I Plan de Igualdad aprobado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores para el periodo 2021-2025, en un proceso de negociación colectiva, en julio de 2021.

Igualmente, la empresa cuenta con un Protocolo vigente de actuación frente al acoso, aprobado en abril de 2019, que protege el derecho a la integridad moral y la dignidad de los trabajadores, el derecho a la intimidad y al honor, y el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, como herramienta para la detección y prevención de las conductas de acoso moral, sexual y acoso discriminatorio.

Artículo 63.- OBJETIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD.

El objetivo general del vigente Plan de Igualdad de la empresa para 2021-2025 es prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

Y los objetivos específicos son los siguientes:

1. Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.
2. Explicitar criterios igualitarios en los procesos selectivos.
3. Fomentar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
4. Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
5. Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla, y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
6. Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
7. Promover la dimensión de género en las condiciones de trabajo y la recogida de datos.

- 8. Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- 9. Reducir la infrarrepresentación femenina en los sectores que se presenta.
- 10. Velar por la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
- 11. Introducir la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.
- 12. Atender de forma integral los casos de violencia de género que haya en la empresa.

Artículo 64.- MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Las medidas que se incluyen en el vigente Plan de Igualdad se han definido conforme a las necesidades detectadas en el informe diagnóstico y han sido objeto de negociación con la Comisión Negociadora. Dichas actuaciones se clasifican en las áreas de:

1. Estructura de la Plantilla.

- 1. Recogida de información desagregada por sexo.
- 2. Presentación trimestral de los datos de presencia de mujeres y hombres en todos los servicios a la Comisión Negociadora.

2. Proceso de Selección y Contratación.

- 1. Elaboración de un guión para entrevistas sin sesgos de género.
- 2. Publicación de procesos selectivos con lenguaje inclusivo.
- 3. Formación a personas que intervienen en los procesos selectivos sobre lenguaje e imágenes no sexistas.

3. Promoción profesional.

- 1. Confección de un protocolo de promoción interna.
- 2. Formación en igualdad para la totalidad de la plantilla.

4. Formación.

- 1. Solicitar a las empresas de formación que no incluyan roles o estereotipos sexistas en sus temarios ni lenguaje sexista.
- 2. Diseño de un programa de actualización formativa para quienes se incorporan de permisos.

5. Condiciones de Trabajo.

- 1. Comunicación a la empresa de PRL de la necesidad de adaptar procedimientos y documentos a la perspectiva de género.
- 2. Establecer cláusulas sobre igualdad en los pliegos de contratación.

6. Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Familiar, Personal y Laboral.

- 1. Campaña de difusión de medidas de conciliación en cada centro de trabajo.
- 2. Creación y difusión de un listado de recursos de atención a la infancia y a la dependencia de la zona.

7. Infrarrepresentación Femenina.

- 1. Establecer como criterio de desempate en procesos selectivos y de promoción la elección del sexo menos representado.

8. Acoso Sexual y por Razón de Género.

- 1. Formación a toda la plantilla en cuestiones de acoso.
- 2. Optimización del protocolo de acoso existente.
- 3. Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

9. Comunicación y sensibilización.

- 1. Publicación en web y redes sociales del Plan de Igualdad aprobado.
- 2. Webinar para dar a conocer el Plan de Igualdad a las personas trabajadoras.
- 3. Difusión online de una guía sobre lenguaje e imágenes no sexistas.

10. Violencia de Género.

- 1. Exposición de los derechos de las personas víctimas de violencia de género en documento de acogida de la empresa, intranet y tabloneros de anuncios.
- 2. Elaborar un protocolo de violencia de género.
- 3. Dotar de información a las personas trabajadoras en materia de violencia de género. Nos remitimos al contenido del Plan en lo que respecta al desarrollo y programación de cada una de las medidas enumeradas.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en su caso, en el seno de la Comisión Mixta, se instará el procedimiento correspondiente ante el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía

(S.E.R.C.L.A), de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Interprofesional para su constitución, de 3 de Abril de 1996, y en su Reglamento de desarrollo. Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, así como los de cualquier otra índole que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

ANEJO I: RETRIBUCIONES.

TABLA RETRIBUTIVA 2022.					
GRUPO	(1)	NIVEL	DESCRIPCIÓN	SALARIO BASE	
PRIMERO	TITULADO DE GRADO SUPERIOR Y MEDIO				
	I	01	JEFE/A DE DEPARTAMENTO	2.358,87 €	
SEGUNDO	TITULADO DE GRADO SUPERIOR SIN JEFATURA DE DEPARTAMENTO				
	I	02	JEFE/A ÁREA	2.150,67 €	
	II	03	LICENCIADO/A	2.075,80 €	
TERCERO	III	03	TITULADO/A DE GRADO CON MÁSTER HABILITANTE	2.075,80 €	
		TITULADO DE GRADO MEDIO SIN JEFATURA DE DEPARTAMENTO			
		I	04	JEFE/A ÁREA	2.007,62 €
		II	07	DIPLOMADO/A UNIVERSITARIO/A	1.736,13 €
CUARTO	III	07	TITULADO/A DE GRADO	1.736,13 €	
		IV	07	TÉCNICO/A SUPERIOR HABILITADO/A	1.736,13 €
QUINTO	PERSONAL ADMINISTRATIVO				
	I	05	JEFE/A DE ÁREA	1.943,71 €	
	II	06	SUBJEFE/A DE ÁREA	1.839,92 €	
	III	07	ADMINISTRATIVO/A JEFE/A	1.736,13 €	
	IV	09	ADMINISTRATIVO/A	1.453,07 €	
QUINTO	V	11	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.132,26 €	
		PERSONAL OPERARIO			
		I	07	JEFE/A DE OBRA	1.736,13 €
		II	08	OFICIAL/A JEFE/A EQUIPO	1.561,27 €
		III	09	OFICIAL/A ESPECIALIZADO/A	1.453,07 €
		IV	10	OFICIAL/A DE MANTENIMIENTO	1.326,28 €
		V	11	PEON/A ESPECIALIZADO/A	1.132,26 €
VI	12	PEON/A DE MANTENIMIENTO	1.120,98 €		
VII	13	AYUDANTE/A DE MANTENIMIENTO	1.109,70 €		

(1) CATEGORÍA

ANEJO II. CALENDARIO LABORAL 2022.

	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L												
ENERO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
FEBRERO					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28					
MARZO					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
ABRIL								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
MAYO																																					
JUNIO								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
JULIO																																					
AGOSTO																																					
SEPTIEMBRE																																					
OCTUBRE																																					
NOVIEMBRE																																					
DICIEMBRE																																					
ENERO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					

Nacionales (9)
Autonómicas (2)
Locales (2)
Libres Convenio Colectivo (2)
Horarios Especiales

ANEJO III. TABLA DE PARENTESCOS.

GRADO DE PARENTESCO POR CONSAGUINIDAD Y AFINIDAD				
Grado	Titular/Cónyuge			
1º	Padre/Madre	Suegro/Suegra	Hijo/Hija	Yerno/Nuera
2º	Abuelo/Abuela	Hermano/hermana	Cuñado/Cuñada	Nieto/Nieta
3º	Bisabuelo/Bisabuela	Tío/Tía	Sobrino/Sobrino	Biznieto/Biznieta
4º	Primo/Prima	Hermano/Hermana		

TABLA DE PARENTESCOS	
PARIENTES DE 1º GRADO	
Línea recta ascendente por consanguinidad	PADRE / MADRE
Línea recta ascendente por afinidad	SUEGRO / SUEGRA
Línea recta descendente por consanguinidad	HIJO / HIJA
Línea recta descendente por afinidad	YERNO / NUERA
PARIENTES DE 2º GRADO	
Línea recta ascendente por consanguinidad	ABUELO / ABUELA
Línea recta descendente por consanguinidad	NIETO / NIETA
Línea colateral por consanguinidad	HERMANO / HERMANA
Línea colateral por afinidad	CUÑADO / CUÑADA

Firmas.

Nº 68.043

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

**AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS,
HACIENDA Y RECAUDACION
SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA
OFICINA DE ALCALA DE LOS GAZULES
ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO
EDICTO**

D. Juan José Borrego Ramírez, Jefe de Unidad de Alcalá de los Gazules del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Excm. 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 Alcalá de los Gazules, 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.

CONCEPTOS:

TASA POR SUMINISTRO DE AGUA 2º TRIMESTRE 2022

TASA POR RECOGIDA DE BASURA 2º TRIMESTRE 2022

PLAZOS DE INGRESO: del 11 de julio hasta el 16 de septiembre de 2022, ambos inclusive.

LUGARES, DÍAS Y HORAS DE INGRESO: El pago de las deudas podrá realizarse por vía telemática a través de la Sede Electrónica <https://sprygt.dipucadiz.es> o la APP Dipupay o bien a través de las entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en efectivo en días laborables y en horario de caja de 9:00 h. a 13:30 h.

MODALIDADES DE COBRO:

- Mediante la App Dipupay disponible en Google Play y App Store
- A través de Internet, en la Página Web www.sprygt.es.
- Vía Telemática o a través de las siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio: CAIXABANK, BBK - CAJASUR, BBVA, BANCO SANTANDER, BANCO SABADELL, CAJARURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA.
- Mediante dístico/carta de pago.
- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dístico.
- Mediante Plan de Pago Personalizado.

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán solicitar cita previa presencial al teléfono 856 940 262 para personarse en la Unidad de Recaudación de Alcalá de los Gazules, sita en Pl. Alameda de la Cruz

s/n, en horario de invierno de 9:00 a 13:30 y de verano de 9:00 a 13:00 horas de lunes a viernes.

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

Se recomienda, asimismo, la conveniencia de hacer uso de las modalidades de "DOMICILIACIÓN DE PAGO Y GESTIÓN DE ABONO DE LOS RECIBOS A TRAVÉS DE ENTIDADES BANCARIAS O CAJAS DE AHORROS".

Lo que se hace público para general conocimiento de todos los contribuyentes.

En Alcalá de los Gazules a 23 de junio de 2022. EL Jefe de la Unidad de Recaudación. Firmado: Juan José Borrego Ramírez. Nº 68.723

ADMINISTRACION LOCAL

**AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO
ANUNCIO**

Mediante acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el día 10 de junio de 2022, se ha aprobado inicialmente el Proyecto de Urbanización del ARI SC 01 FÁBRICA SAN CARLOS, a instancias de SOCIEDAD DE GESTIÓN SAN CARLOS, S.A..

Lo que se comunica para general conocimiento, sometiéndose dicho expediente a información pública por un plazo de veinte días, mediante anuncio publicado en el B.O.P. y tablón de anuncios de esta Administración.

San Fernando, a 16/6/22. El Jefe del Servicio de Planeamiento Urbanístico, Rafael de Cozar Pérez. Firmado. 17/06/22. La Secretaria General, María Dolores Larran Oya. Firmado.

Nº 67.681

**MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS
DEL CAMPO DE GIBRALTAR
EDICTO**

SE HACE SABER: Que ha sido confeccionado por los Servicios Económicos de ARCGISA, sociedad instrumental de esta Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar, el padrón y listas cobratorias correspondientes al 2º Trimestre de 2022, de la "PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DEL SERVICIO MANCOMUNADO DE TRATAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS RESIDUALES EN EL MUNICIPIO DE ALGECIRAS (ZONAS 1 y 2)", documentos que estarán disponibles al público en las oficinas de la Empresa Municipal de Agua del Ayuntamiento de Algeciras, EMALGESA, sita en la Avenida Virgen del Carmen s/n (Centro Cívico de la Reconquista) C.P. 11201 de Algeciras, y en la Sede de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar situada en el Parque de las Acacias s/n de Algeciras, de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00 horas, así como en el Tablón de Anuncios de la Sede electrónica de Mancomunidad (<https://mancomunidadcampodegibraltar.sedelectronica.es>), durante el plazo de quince días contados desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia. Plazo durante el cual los interesados podrán examinar los referidos documentos, y presentar las alegaciones o reclamaciones que tengan por convenientes.

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

Al amparo de lo previsto en el artículo 14.2 c) del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, contra las liquidaciones comprendidas en los padrones mencionados podrá formularse recurso de reposición, previo al contencioso - administrativo, ante el Presidente de la Mancomunidad de Municipios, en el plazo de un mes que empezará a computarse a partir del día siguiente al citado de finalización de la exposición pública del padrón al que se refiere el presente Anuncio, y una vez sean resueltas las alegaciones que pudiesen haber sido presentadas.

Por otro lado, en cumplimiento de lo previsto en el citado artículo 24 del Reglamento General de Recaudación aprobado por Real Decreto 939/2005 de 29 de julio, se hace saber que, el periodo voluntario para hacer efectivo el pago de los recibos de la mencionada Prestación Patrimonial correspondientes al periodo inicialmente indicado, será el mismo periodo voluntario en el que se pongan al cobro las tarifas por prestación de los servicios de abastecimiento de agua potable y alcantarillado - saneamiento que apruebe y recaude el Excmo. Ayuntamiento de Algeciras, que nunca podrá ser inferior al de dos meses establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y que consta reflejado en el recibo conjunto que es girado trimestralmente al efecto a los interesados obligados tributarios por la Empresa Municipal de Agua del Ayuntamiento de Algeciras (EMALGESA), como entidad encargada de la recaudación de la Prestación Patrimonial mencionada, siendo el lugar de pago el de las oficinas de la citada EMALGESA, sitas en la Avenida Virgen del Carmen s/n (Centro Cívico de la Reconquista) C.P. 11201 de Algeciras, o el de las entidades financieras colaboradoras que tenga concertadas al efecto dicha empresa.

Transcurrido el mencionado plazo de ingreso voluntario, se iniciará, de oficio o a instancia de la empresa concesionaria recaudadora, el procedimiento ejecutivo de apremio administrativo, de conformidad con las disposiciones establecidas en el vigente Reglamento General de Recaudación, procediéndose al cobro de las cuotas que no hayan sido satisfechas, con la aplicación de los recargos establecidos en el artículo 28 de la citada Ley General Tributaria, que son los siguientes:

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

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

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

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

Lo que se hace público para general conocimiento de todos los posibles interesados.

En Algeciras, 22/6/22. EL PRESIDENTE, Fdo.: Juan Miguel Lozano Domínguez.

Nº 67.843

**MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS
DEL CAMPO DE GIBRALTAR
EDICTO**

SE HACE SABER: Que han sido confeccionado por los Servicios Económicos de ARCGISA, sociedad instrumental de esta Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar, los padrones y listas cobratorias correspondientes al 2º trimestre de 2022, de las PRESTACIONES PATRIMONIALES DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DE LOS SERVICIO DE "SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS RESIDUALES", "ABASTECIMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA EN BAJA", "RECOGIDA DE RESIDUOS MUNICIPALES" y "DEPÓSITO, TRATAMIENTO, ELIMINACIÓN Y/O APROVECHAMIENTO DE RESIDUOS MUNICIPALES", todos ellos en el Municipio de SAN ROQUE (ZONA 1), los cuales estarán expuestos al público en la Oficina del Servicio mancomunado Abastecimiento, -Saneamiento y Residuos de la Sociedad ARCGISA sita en Autovía A7 Salida 113, 11379 Guadacorte - Los Barrios (junto al Parque de Bomberos) en horario de atención al público de 08:30 a 14:00 horas y en la Sede de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar situada en el Parque de las Acacias s/n de Algeciras, de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00 horas, así como en el Tablón de Anuncios de la Sede electrónica de Mancomunidad (<https://mancomunidadcampodegibraltar.sedelectronica.es>), durante el plazo de quince días contados desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia. Plazo durante el cual los interesados podrán examinar los referidos documentos, y presentar las alegaciones o reclamaciones que tengan por convenientes.

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

Al amparo de lo previsto en el artículo 14.2 c) del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, contra las liquidaciones comprendidas en los padrones mencionados podrá formularse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante el Presidente de la Mancomunidad de Municipios, en el plazo de un mes que empezará a computarse a partir del día siguiente al citado de finalización de la exposición pública del padrón al que se refiere el presente Anuncio, y una vez sean resueltas las alegaciones que pudiesen haber sido presentadas.

Por otro lado, se hace saber que el periodo voluntario para hacer efectivo el pago de los recibos del mencionado concepto, correspondiente al periodo anteriormente indicado, será desde el 18/07/2022 al 16/09/2022, o en todo caso el de dos meses establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, computado desde el día en el que finalice el de exposición al público del padrón, si éste fuese mayor. Los interesados podrán realizar el pago en cualquier oficina de CAIXABANK y de BANCO DE SANTANDER de lunes a viernes, en el horario establecido para las Entidades Financieras, o a través de la Oficina Virtual de ARCGISA en la dirección <https://oficinavirtual.arcgisa.es>, accesible igualmente en la página web de dicha empresa <https://arcgisa.es>.

Transcurrido el mencionado plazo de ingreso voluntario, se iniciará el procedimiento ejecutivo de apremio administrativo, de conformidad con las disposiciones establecidas en el vigente Reglamento General de Recaudación, procediéndose al cobro de las cuotas que no hayan sido satisfechas, con la aplicación de los recargos establecidos en el artículo 28 de la citada Ley General Tributaria, que son los siguientes:

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

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

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

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

Lo que se hace público para general conocimiento de todos los posibles interesados.

En Algeciras, a 22/6/22. EL PRESIDENTE, Juan Miguel Lozano Domínguez.

Firmado.

Nº 68.509

AYUNTAMIENTO DE EL PUERTO DE SANTA MARIA

Dña. MARÍA BLANCA MERINO DE LATORRE, Teniente de Alcalde Delegada del Área Económica del Excmo. Ayuntamiento de El Puerto de Santa María

HACE SABER: Que contra el Acuerdo de aprobación inicial del Expediente de Modificación de Créditos nº 3 dentro del Presupuesto del Ayuntamiento de 2022, prorrogado del 2018, no se ha interpuesto reclamación alguna, por lo que se entiende elevado a definitivo, transcribiéndose a continuación el detalle del mismo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 177.2 y 169.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

EMPLEOS:	
CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS	
Capítulo 2	39.298,75
Total Créditos Extraordinarios	39.298,75
TOTAL EMPLEOS	39.298,75
RECURSOS:	
NUEVOS INGRESOS	
Capítulo 4	39.298,75
Total Nuevos Ingresos	39.298,75
TOTAL RECURSOS	39.298,75

20/06/22. Fdo.: LA TENIENTE DE ALCALDE DELEGADA DEL ÁREA ECONÓMICA.

Nº 68.616

**AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION
EDICTO**

El Alcalde - Presidente del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción.

Hace saber:

Que el Pleno de esta Corporación, en sesión celebrada el día 12 de mayo de 2022, aprobó inicialmente el "Expediente de Modificación Presupuestaria por Transferencia de Crédito nº 04/2022", cuyo inicio de exposición pública fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 98 de fecha 25 de mayo de 2022.

Transcurrido el periodo de exposición pública sin que se hayan presentado alegaciones y de conformidad con el artículo 177.2 y 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales; art. 20.3 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril; se eleva a definitivo el acuerdo de aprobación inicial de la referida modificación presupuestaria del Presupuesto General para el año 2022 y se publica la situación actual de los créditos presupuestarios tras la aprobación de la modificación realizada y del resto de modificaciones aprobadas hasta la fecha.

PRESUPUESTO DEL AYUNTAMIENTO.- Ascendi en su presupuesto de ingresos a la cantidad de CIENTO DIECISÉIS MILLONES SEISCIENTOS SETENTA Y TRES MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y UN EUROS CON TREINTA Y UN CÉNTIMOS (116.673.471,31 €), y en su presupuesto de gastos a CIENTO QUINCE MILLONES CUARENTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y UN EUROS CON OCHENTA CÉNTIMOS (115.047.461,80 €) ascendiendo por capítulos:

ESTADO DE GASTOS.

Capítulo I.- Gastos de Personal: 28.403.234,20 €; Capítulo II.- Gastos en Bienes Corrientes y Servicios: 21.667.273,52 €; Capítulo III.- Gastos Financieros: 1.105.004,00 €; Capítulo IV.- Transferencias Corrientes: 3.069.804,47 €; Capítulo V.- Fondo de Contingencia: 263.225,00; Capítulo VI.- Inversiones Reales: 52.954.915,61 €; Capítulo VII.- Transferencias de Capital: 2,00 €; Capítulo VIII.- Activos Financieros: 972.000,00 €; Capítulo IX.- Pasivos Financieros: 6.612.003,00 €.-

ESTADO DE INGRESOS.-

Capítulo I.- Impuestos Directos: 21.878.100,00 €; Capítulo II.- Impuestos Indirectos: 361.000,00 €; Capítulo III.- Tasas y otros Ingresos: 4.033.730,00 €; Capítulo IV.- Transferencia Corrientes: 31.357.150,51 €; Capítulo V.- Ingresos Patrimoniales: 301.011,00 €.- Capítulo VI.- Enajenación de Inversiones: 5,00 €; Capítulo VII.-

Transferencias de Capital: 15.014.655,96 €; Capítulo VIII.- Activos Financieros 43.727.817,84€.- Capítulo IX.- Pasivos Financieros: 1,00 €.-

De conformidad con lo establecido en el art. 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 marzo del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se podrá interponer contra el presente acuerdo, recurso contencioso - administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

23/6/22. En La Línea de la Concepción, EL ALCALDE PRESIDENTE, Firmado: José Juan Franco Rodríguez. N° 68.667

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL N° 1 JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO

NIG: 1102044420200002014. Procedimiento Ordinario 670/2020. Negociado: C. Materia: Reclamación de cantidad. Demandante: Milagros Olmo Tenorio. Abogado: José María García Benítez. Demandado: Soldene SA, Adm. Concursal de Tempo Facility Services SLU, Tempo Facility Services SLU, FOGASA y Colaboración Andaluza SL. Abogado: Ignacio Moros García, Jordi Albiol Plans y Letrado de FOGASA – Cádiz.

Letrado/a de la Administración de Justicia Alfonso Meneses Domínguez hago saber:

Que en los autos ORD 670/2020 que se tramitan en este órgano judicial, se ha acordado:

- Notificar a TEMPO FACILITY SERVICES SLU, por medio de edicto, el/la Sentencia Núm. 220/2022, dictado/a en dicho proceso el 14-6-22 cuya copia se encuentra a su disposición en esta oficina judicial, donde podrá tener conocimiento íntegro de la misma.

Contra dicha resolución no cabe recurso alguno.

Se advierte al/a la destinatario/a que las siguientes comunicaciones se harán en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo cuando se trate de auto, sentencia, decreto que ponga fin al proceso o resuelva incidentes, o emplazamiento.

Y para que sirva de comunicación a TEMPO FACILITY SERVICES SLU, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de/la Provincia.

En Jerez de la Frontera, a 16/6/22. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ALFONSO MENESES DOMÍNGUEZ. Firmado.

N° 68.029

JUZGADO DE LO SOCIAL N° 1 JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO

NIG: 110244420200001310. Procedimiento: Despidos/Ceses en general 443/2020. Negociado: D. Materia: Despido. Demandante: Germán Díaz Ibáñez. Abogado: Carlos Huertas Mariscal. Demandado: Francisco José Rodríguez Bernal y Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). Abogado: Letrado de FOGASA - Cádiz.

Letrado/a de la Administración de Justicia Alfonso Meneses Domínguez hago saber:

Que en los autos DSP 443/2020 que se tramitan en este órgano judicial, se ha acordado:

- Citar a FRANCISCO JOSE RODRÍGUEZ BERNAL, por medio de edicto, al objeto de que asista al acto de conciliación y, en su caso, juicio, que tendrá lugar el 17/10/2022 a las 10:15 horas, en la Sala de Vistas N° 2 Planta Baja (Avda. Alcalde Alvaro Domecq, 1), Jerez de la Frontera de este Juzgado.

La cédula de citación se encuentra a disposición del/de la citado/a en esta Oficina Judicial, donde podrá tener conocimiento íntegro de la misma.

Se advierte al/a la destinatario/a que las siguientes comunicaciones se harán en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo cuando se trate de auto, sentencia, decreto que ponga fin al proceso o resuelva incidentes, o emplazamiento.

Y para que sirva de comunicación a FRANCISCO JOSE RODRÍGUEZ BERNAL, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de/la Provincia de Cádiz.

En Jerez de la Frontera, 16/6/22. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ALFONSO MENESES DOMÍNGUEZ. Firmado.

N° 68.033

JUZGADO DE LO SOCIAL N° 1 JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO

NIG: 110244420200002037. Procedimiento ordinario 679/2020. Negociado: C. Materia: Reclamación de cantidad. Demandante: Ana Jesús García Fernández. Abogado: José María García Benítez. Demandado: SOLDENE SA, Administración Concursal de Tempo Facility Services SLU, Tempo Facility Services SLU FOGASA, y Colaboración Andaluza SL. Abogado: Ignacio Moros García, Jordi Albiol Plans y Letrado de FOGASA – Cádiz.

Letrado/a de la Administración de Justicia Alfonso Meneses Domínguez hago saber:

Que en los autos ORD 679/2020 que se tramitan en este órgano judicial, se ha acordado:

- Notificar a TEMPO FACILITY SERVICES SLU, por medio de edicto, el/la Sentencia Núm. 221/2022, dictado/a en dicho proceso el 14-6-22 cuya copia se encuentra a su disposición en esta oficina judicial, donde podrá tener conocimiento íntegro de la misma.

Contra dicha resolución no cabe recurso alguno.

Se advierte al/a la destinatario/a que las siguientes comunicaciones se harán en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo cuando se trate de auto, sentencia, decreto que ponga fin al proceso o resuelva incidentes, o emplazamiento.

Y para que sirva de comunicación a TEMPO FACILITY SERVICES SLU, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Jerez de la Frontera, 16/6/22. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ALFONSO MENESES DOMÍNGUEZ. Firmado.

N° 68.037

JUZGADO DE LO SOCIAL N° 2 JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER:

Que en este juzgado se siguen los autos nº 1076/2019 sobre reclamación de cantidad a instancia de Fernando Aguilar Barea contra Francisco Benavides Martín SL, en la que, con fecha 16/6/22, se ha dictado Sentencia nº 267/2022 que sustancialmente dice lo siguiente:

JUZGADO DE LO SOCIAL N° 2 JEREZ DE LA FRONTERA

AUTOS núm. 1076/19

SENTENCIA núm. 267/22

En Jerez de la Frontera, a dieciséis de junio del dos mil veintidós.

MARÍA SOLEDAD ORTEGA UGENA, MAGISTRADO JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL N° 2 de Jerez de la Frontera, tras haber visto los presentes autos sobre RECLAMACIÓN DE CANTIDAD seguidos a instancia de DON FERNANDO AGUILAR BAREA contra FRANCISCO BENAVIDES MARTÍN SL, emplazado el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.

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

Que estimando la demanda formulada por DON FERNANDO AGUILAR BAREA contra FRANCISCO BENAVIDES MARTÍN SL, emplazado el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, debo condenar y condeno a la empresa demandada a abonar a la demandante la cantidad de 254'86 € brutos, 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 recurso por la cuantía de la reclamación.

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

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

17/6/22. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ROSARIO MARISCAL RUIZ. Firmado.

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

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

N° 68.792

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

INSERCIÓNES: (Previo pago)

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

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

PUBLICACIONES: de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959