

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: SACYR FACILITIES SAU
(HOSPITAL PUERTA DEL MAR)(ANTES UTE LISAN)

Expediente: 11/01/0270/2023

Fecha: 21/11/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11001452011986.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa SACYR FACILITIES SAU (HOSPITAL PUERTA DEL MAR)(ANTES UTE LISAN), con vigencia desde el 1 de enero 2023 a 31 de diciembre 2027, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 20 de septiembre de 2023, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 3 de octubre de 2023, 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 de la empresa SACYR FACILITIES SAU (HOSPITAL PUERTA DEL MAR)(ANTES UTE LISAN), con vigencia desde el 1 de enero 2023 a 31 de diciembre 2027, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose a la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 21 de noviembre de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.

CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO "PUERTA DEL MAR" DE CADIZ.

Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.-

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores/as de limpieza del Centro de Trabajo Hospital Universitario "Puerta del Mar" de Cádiz, y a SACYR FACILITIES actual empresa concesionaria del servicio de limpieza del mencionado centro de trabajo y aquellas que en su momento gestionen el Servicio.

Artículo 2º.- AMBITO FUNCIONAL Y DE APLICACIÓN.-

Las normas comprendidas en este Convenio Colectivo se aplicarán a todos los trabajadores/as encuadrados en los grupos profesionales que figuran en la tabla salarial del mismo, así como cuantos trabajadores/as puedan incorporarse a la empresa, por cualquier modalidad de contratación.

Artículo 3º.- AMBITO TEMPORAL.-

3.0 El presente convenio tendrá una vigencia de cinco años, comenzando el día 1 de enero de 2023 y finalizando el día 31 de diciembre de 2027, siendo aplicable a partir del momento de su firma, independientemente de la publicación en el BOP.

3.1 Dicho convenio se prorrogará de año en año en todo su contenido si no es denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación.

3.2 En el supuesto que no mediara denuncia por ninguna de las partes, los conceptos económicos y salariales se incrementarán en el mismo porcentaje en que se haya aumentado el salario mínimo interprofesional del año en que se produzca la terminación de la vigencia de convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

3.3 Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores/as, mientras tanto no se negocie un nuevo convenio.

3.4 El presente Convenio servirá, en su globalidad, como base para las negociaciones del convenio siguiente.

Artículo 4º.- INCREMENTOS SALARIALES.-

Las subidas salariales pactadas son las siguientes:

- Año 2023: Para el año 2023 se incrementarán todos los conceptos salariales un 1'75% desde 1 de enero de 2023, tomando como referencia las tablas salariales del 31 de diciembre de 2022. Los atrasos correspondientes se abonarán en la nómina siguiente a la fecha de la firma del convenio colectivo.

- Año 2024: Para el año 2024 se incrementarán todos los conceptos salariales un 1'5%, tomando como referencia las tablas salariales del año 2023.

Adicionalmente, a partir del 1 de octubre de 2024 se incrementará otro 1,5% al ya acordado, sin generar atrasos.

- Año 2025: Para el año 2025 se incrementarán todos los conceptos salariales un 3%, Desde 1 de enero de 2025, tomando como referencia las tablas salariales del año 2024.

- Año 2026: Para el año 2026 se incrementarán todos los conceptos salariales un 2'5%, desde 1 de enero 2026, tomando como referencia las tablas salariales del año 2025.

- Año 2027: Para el año 2027 se incrementarán todos los conceptos salariales un 2'75%, desde 1 de enero de 2027, tomando como referencia las tablas salariales del año 2026.

Artículo 5º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.-

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, deberán ser consideradas globalmente.

Artículo 6º.- ORDENACION DE LAS RETRIBUCIONES.-

1º) Tendrán la consideración de salario, sin otras excepciones que las señaladas en el punto siguiente, las percepciones económicas de los trabajadores/as, en dinero, por la prestación profesional de los servicios laborales prestados por cuenta ajena.

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

Es salario base la parte de la retribución del trabajador/a, fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que expresan los párrafos siguientes. Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por alguno o algunos de los conceptos que se indican a continuación.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

- Personales: Tales como antigüedad.
- De puesto de trabajo: tales como el plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad, y el plus de nocturnidad.
- Por calidad o cantidad de trabajo: tales como la prima de asistencia al trabajo y las horas extraordinarias.
- De vencimiento periódico superior al mes: tales como las gratificaciones extraordinarias.

Las retribuciones relativas al trabajo por unidad de obra y los complementos por calidad o cantidad de trabajo se aplicarán sin variación, referido tanto a la actividad laboral realizada en jornada normal como a la efectuada en horas extraordinarias, sin perjuicio de que los trabajadores/as perciban durante las horas extraordinarias que realicen los incrementos que les corresponderían si estuviesen remunerados exclusivamente a tiempo.

2º) En cuanto a las retribuciones extrasalariales, se estará a lo establecido en Estatuto de los Trabajadores/as, quedando expresamente incluidos en éstas, el Plus de Transporte del presente convenio.

3º) Recibo de Salarios: El recibo individual justificativo del pago de salarios deberá consignar, en primer término, el importe total correspondiente al período de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes, y en segundo lugar la especificación de lo que corresponde al salario base y a los complementos del mismo, adecuadamente diferenciados, así como las deducciones que legalmente procedan.

Artículo 7º.- CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

La presente cláusula operará solo en el caso de que el incremento acumulado pactado para el periodo 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027 resultase inferior al IPC general acumulado definitivo de los años 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027.

Si una vez conocidos los IPCs de los años de vigencia del presente convenio, a 31 de enero diciembre de 2027 el acumulado de los mismos resultara superior al acumulado de las subidas pactadas, la diferencia entre ambos acumulados la vendrá obligada a aplicar, desde la fecha de inicio de su prestación de servicios, la empresa que resulte adjudicataria de la licitación que tendrá lugar en el año 2028 o siguientes. Durante el año 2028, mientras la nueva empresa adjudicataria no inicie su prestación de servicios, se seguirá aplicando las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2027.

En ningún caso, la diferencia acumulada entre las subidas pactadas y las reales de IPC se utilizará para regularizar los pagos realizados en el periodo 2023 a 2027, dicha diferencia servirá únicamente como tabla salarial 2028 para el nuevo adjudicatario en tanto en cuanto se negocia el nuevo convenio.

Artículo 8º.- PLUS DE ANTIGÜEDAD.-

8.0 Al objeto de premiar la vinculación a la empresa, se establece un Plus cuya cuantía será equivalente al 4% del salario base del trabajador/a por cada tres años de servicios en la empresa. La antigüedad tendrá un tope máximo del 24%, excepto para las personas de contratación posterior al 01.06.96, para las que el tope queda establecido en un 18%.

8.1. A partir de 1 de enero del año 2019 la antigüedad tendrá un tope máximo del 30%. Para todo el personal que tuviera la antigüedad congelada en el 24% o en el 18%, se irá incrementando anualmente el porcentaje de antigüedad en un 1% hasta alcanzar el citado 30%.

8.2. Para el personal de nuevo ingreso a partir del año 2017, se establece un Plus cuya cuantía será equivalente al 3 por ciento del salario base del trabajador/a por cada tres años de servicios en la empresa, hasta alcanzar el 18%. No obstante, a partir del tercer trienio que devenguen, este personal pasará a percibir el Plus en cuantía equivalente al 4 por ciento del salario base del trabajador, hasta alcanzar el 18%. A partir de ese momento, cada año adicional de servicio verá incrementado el plus de antigüedad en un 1%, hasta alcanzar el máximo del 30%.

8.3. Adicionalmente se establece que:

- El personal con 35 años de antigüedad en la empresa pasará a percibir el Plus Antigüedad en cuantía equivalente al 35% de su salario base.
- El personal con 40 años de antigüedad en la empresa pasará a percibir el Plus Antigüedad en cuantía equivalente al 45% de su salario base.
- El personal con 45 años de antigüedad en la empresa pasará a cobrar el Plus Antigüedad en cuantía equivalente al 50% de su salario base>>>.

Artículo 9º.- PRIMA DE ASISTENCIA AL TRABAJO.-

Se establece una prima de asistencia y asiduidad al trabajo, por día trabajado, para todo el personal. La prima de asistencia al trabajo para el año 2022 era de 1'99 €, experimentando dicha cuantía los incrementos lineales de los porcentajes pactados en el artículo 4º de este convenio.

Artículo 10º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias y fijas a razón de treinta días de salario base más antigüedad, pagaderas los días 15 de cada uno de los meses de julio, diciembre, marzo y septiembre. Las fechas de devengo de las pagas extraordinarias serán las siguientes:

- Paga de julio: del 1 de Enero al 30 de Junio.
- Paga de diciembre: del 1 de Julio al 31 de Diciembre.
- Paga de marzo: del 1 de Enero al 31 de Diciembre.
- Paga de septiembre: del 1 de octubre del ejercicio anterior al 30 de septiembre del ejercicio en la que se abone.

Artículo 11º.- PLUS DE TRABAJOS NOCTURNOS.-

A los trabajadores/as que, por razones de necesidad del servicio, tuvieran que prestar el suyo en períodos nocturnos, se les abonará un Plus de Nocturnidad consistente en un 25 por ciento de su salario base.

Se considerará período nocturno el comprendido entre las 22 horas de un día y las 6 de la mañana del siguiente.

Artículo 12º.- PLUS DE TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD.-

En concepto de plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad, se abonará a todo el personal una cantidad por día efectivo de trabajo.

El plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad para el año 2022 era de 4'94 €, experimentando dicha cuantía los incrementos lineales de los porcentajes pactados en el artículo 4º de este convenio.

La extensión a toda la plantilla del centro de trabajo del anteriormente citado plus no prejuzga que todos los puestos de trabajo del mismo merezcan la calificación de tóxicos, peligrosos o penosos, sino que ha sido resultado de un acuerdo transaccional que incluye el reconocimiento de las facultades de movilidad funcional de la empresa en el marco del artículo 39 de Estatuto de los Trabajadores/as.

Artículo 13º.- INDEMNIZACIONES POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.-

La empresa cubrirá el 100% del salario base, antigüedad, plus tóxico y asistencia del total de días en lo que los trabajadores/as se encuentren en situación de IT derivada de ingresos hospitalarios superiores a 24 horas o en los casos de bajas que conlleven intervenciones quirúrgicas con convalecencia domiciliaria prescrita médicamente.

Para los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la empresa estará a lo que establece la legislación vigente en esta materia y además abonará un complemento hasta alcanzar el 100% del salario base, antigüedad, plus de toxicidad y plus de asistencia del total de días de IT por estos supuestos.

En los casos de accidente laboral y enfermedad profesional, así como en los casos de ingreso en un centro hospitalario, durante el tiempo que dure dicho internamiento, se abonará el 100% del salario base más antigüedad en las pagas extraordinarias.

Artículo 14º.- PLUS DE TRANSPORTE.-

Se abonará un plus de transporte, de naturaleza extra salarial y cotizable a seguridad social, a los trabajadores/as sin distinción de grupo profesional, por día de trabajo efectivo.

El plus de transporte para el año 2022 era de 1'35 €, experimentando dicha cuantía los incrementos lineales de los porcentajes pactados en el artículo 4º de este convenio.

Artículo 15º.- PRENDAS DE TRABAJO.-

Todo trabajador/a tendrá derecho a dos uniformes completos y a dos pares de zapatos cada año, que serán adecuados para el trabajo que desarrollen. Además, a aquellos que trabajen en el exterior se les facilitará una prenda de abrigo y una ropa de agua cada dos años.

Los trabajadores/as que lo prefieran, y así lo solicite, podrá sustituir las dos batas por dos pijamas, uno cada seis meses.

Se entregará cada dos años una rebeca o una chaquetilla o polar, a elección de los trabajadores/as.

A los conductores se les proporcionará una banda reflectante para los pantalones.

El trabajador/a que realice trabajo en el exterior llevará prendas reflectantes según normativa aplicable.

A aquellos trabajadores/as que lo soliciten se les entregarán anualmente un par de zuecos de goma azules, a cambio de dos pares de los que habitualmente entrega la empresa.

De todo el calzado ortopédico, plantillas, etc., prescrito por un facultativo y previo informe con las especificaciones técnicas adecuadas prescrito por la mutua, la empresa asumirá la obligación de proveer al trabajador/a de los citados elementos, sin repercutirle coste alguno.

La empresa queda obligada a la entrega de las prendas de trabajo (ropa y calzados), que estén deterioradas, estropeadas, etc, del trabajador/a que así lo solicite y tendrá que entregar a requerimiento de la empresa las prendas deterioradas. La entrega de las prendas deterioradas no podrá demorarse en su reposición más de 7 días, salvo causas ajenas a la empresa.

Artículo 16º.- LICENCIAS.-

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a los permisos retribuidos que se relacionan a continuación:

- a) 17 días naturales por matrimonio del trabajador/a.
- b) 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge.
- c) Se garantizarán los permisos por nacimiento de hijo previsto en la legislación vigente. Se garantizarán los 4 días por nacimiento de hijo en caso de que se revierta la legislación vigente.
- d) 3 días naturales por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad. Cuando el familiar lo sea de hasta 2º grado de afinidad, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de dos días natural de permiso retribuido por esta causa
- e) 3 días naturales por enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad. Se considerarán graves aquellas enfermedades que requieran ingreso hospitalario de más de 24 horas, en caso contrario tendrá derecho al mismo tiempo en que el ingreso coincida con el horario del turno del trabajador/a. También tendrán la consideración de graves las intervenciones quirúrgicas con anestesia general. A estos efectos se entenderá como ingreso hospitalario cuando el familiar este en planta y con habitación asignada, o bien en observación y a la espera de asignación de cama.

Los días de licencia mencionados en este apartado e) podrán ser adaptados a libre voluntad del trabajador/a, mientras permanezca vigente el hecho causante del que deriven.

- f) 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.
- g) 3 días naturales por intervención quirúrgica menor que requiera hospitalización de menos de 24 horas o intervención en el quirófano hospitalario. El familiar del trabajador/a que lo sea de primer grado de consanguinidad y/o cónyuge tendrá derecho a un día natural de permiso retribuido. Para los casos de pruebas de colonoscopia, endoscopia, biopsia o infiltración tendrán derecho a 1 día natural de permiso retribuido.
- h) 1 día natural por primera comunión de hijos/as, hermanos/as y nietos/as, siempre que se produzca dentro de dicho día natural.
- i) 1 día natural en caso de matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres, siempre que se produzca dentro de dicho día natural.
- j) 1 día natural por nacimiento de nietos/as, siempre que ocurra dentro de dicho día natural.

Los casos mencionados se ampliarán en 2 días naturales más siempre y cuando el hecho causante ocurra a 50km. de distancia de donde habitualmente resida el trabajador/a, excepto en los supuestos h), i) y j).

Tendrán derecho los trabajadores/as al tiempo indispensable en caso de cumplimiento de deber público de inexcusable presencia.

Por asistencia a consulta médica el trabajador/a tendrá derecho una hora antes y una hora después de la misma. Y en aquellos casos en que el trabajador/a tenga que desplazarse fuera de la localidad del centro de trabajo, una hora y media antes y una hora y media después de la misma (el trabajador/a entregará justificante de la asistencia a la empresa una vez producida ésta). Debiéndose incorporar a su puesto de trabajo si la misma finaliza antes de la terminación de su jornada laboral.

Por asistencia a la consulta médica de los hijos/as hasta 16 años de edad, una hora antes y una hora después de la misma. En caso de que ambos cónyuges sean trabajadores/as de la empresa, solo uno de ellos podrá disponer de dicho permiso.

A los efectos de las licencias previstas en el presente artículo, las parejas de hecho acreditadas mediante certificado de convivencia, empadronamiento o registro creado a tal efecto, se asimilará al cónyuge.

En el supuesto del derecho a la reducción de jornada para el cuidado directo de hijos/as menores de 6 años, se amplía hasta que el hijo/a cumpla los 12 años de edad.

En caso de que el Estatuto de los Trabajadores establezca algún tipo de mejora respecto de lo establecido en el presente artículo, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17º.- AYUDA POR HIJOS CON DISCAPACIDAD

Cada unidad familiar con hijo/s a cargo con discapacidad reconocida igual o superior al 33% percibirá una ayuda de 50 euros mensuales.

Artículo 18º.- VACACIONES.-

18.0 Los trabajadores/as afectados por el presente convenio disfrutarán de 31 días naturales consecutivos de vacaciones retribuidas, al año, a razón de salario base más antigüedad. Asimismo, los trabajadores/as percibirán el promedio de las retribuciones variables que hubieran percibido los 12 meses anteriores al disfrute de las vacaciones, incluyendo los conceptos de salario base más antigüedad, más pluses tóxico, de puntualidad, de transporte y nocturnidad.

18.1 Se establece una bolsa de vacaciones cuyo importe, en cada anualidad, será de las siguientes cuantías:

Años 2023	112,23 €
Año 2024	113,91 € a partir de 1/1/2024 ; 115,62 € a partir de 1/10/2024
Año 2025	119,09 €
Año 2026	122,07 €
Año 2027	125,43 €

18.2 Se disfrutarán preferentemente en verano, en los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, y por turno rotativo. Cuando dos trabajadores/as sean familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y presten servicios en la misma empresa, ésta tendrá la obligación de conceder a ambos familiares las vacaciones en el mismo mes, previa solicitud, con objeto de facilitar la conciliación familiar y laboral.

18.3 Las vacaciones se podrán fraccionar, así como disfrutar fuera del periodo indicado. Las fracciones serán como mínimo de 7 días, independientemente de las quincenas. En caso de que se opte por el disfrute de vacaciones fuera del periodo estival, la empresa en cada mes concederá las solicitudes con el límite fijado en la siguiente tabla:

- Enero:	Hasta 4 solicitudes por semana de personal de L-V y de L-D, y 4 de solicitudes de personal S-D
- Febrero:	Hasta 4 solicitudes por semana de personal de L-V y de L-D, y de 4 solicitudes de personal S-D
- Marzo:	Hasta 4 solicitudes por semana de personal de L-V y de L-D, y de 4 solicitudes de personal S-D
- Abril:	Hasta 4 solicitudes por semana de personal de L-V y de L-D, y de 4 solicitudes de personal S-D
- Mayo:	Hasta 4 solicitudes por semana de personal de L-V y de L-D, y de 4 solicitudes de personal S-D
- Junio:	Hasta 4 solicitudes por semana de personal de L-V y de L-D, y de 4 solicitudes de personal S-D
- Octubre:	Hasta 6 solicitudes por semana de personal de L-V y de L-D, y de 6 solicitudes de personal S-D
- Noviembre:	Hasta 6 solicitudes por semana de personal de L-V y de L-D, y de 6 solicitudes de personal S-D
- Diciembre:	Hasta 12 solicitudes por semana de personal de L-V y de L-D, y de 12 solicitudes de personal S-D

18.4 En el caso de que los días previstos para las vacaciones de un trabajador/a coincidieran con una baja por incapacidad temporal del trabajador/a por cualquier supuesto, se estará a lo regulado en el Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores/as.

18.5 La empresa tendrá de plazo para exponer los listados de vacaciones hasta el 1 de marzo de cada año y los retirará el 30 de mayo. En este periodo los trabajadores/as podrán hacer los cambios que estimen oportunos con otros compañeros previo aviso mediante escrito firmado entre ambas partes y que se le entregará a la empresa a tal efecto.

Artículo 19º.- JORNADA LABORAL.-

19.0 La jornada laboral ordinaria queda establecida en 35 horas semanales de promedio y 1554 horas anuales, prestadas a lo largo de cinco días en cada semana.

19.1 La jornada de 35 horas semanales de promedio establecida en el párrafo anterior, es el resultado de descansar, además del descanso semanal correspondiente, y los festivos reglamentarios anuales, los siguientes días:

Cuatro días de asuntos propios retribuidos a razón de salario base más antigüedad, si bien se acuerda que no podrán coincidir en licencia por este concepto el mismo día más de seis personas, que se distribuirán de forma que tres personas sean de turno de mañana y otras tres personas de turno de tarde y turnillo. Tales días de asuntos propios no podrán ser disfrutados ni el día anterior al de inicio de las vacaciones ni el posterior a la finalización de las mismas.

El trabajador que pretenda disfrutar de sus días de asuntos propios deberá preavisarlo, salvo en los casos, en que justifique la urgencia, por lo menos con 48 horas de antelación.

A partir del 2021 serán cinco los días de asuntos propios.

19.2 Sin perder su carácter de día laborable, el 24 y el 31 de diciembre trabajarán el 50% de la plantilla cada uno de tales días. En el caso de que alguno de estos días coincida con sábado o domingo, el empleado/a podrá disfrutar el día durante todo el año natural y durante el primer trimestre del siguiente año en los mismos términos y condiciones establecidos en el presente convenio para los días de asuntos propios.

19.3 El personal de fin de semana se le dará en proporción a su jornada laboral.

19.4 Los supuestos de I.T no tendrán penalización en el disfrute de los días de asuntos propios.

19.5 Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

19.6 La media hora de bocadillo que realizan los trabajadores/as en jornada ordinaria, será considerada como tiempo efectivo de trabajo.

19.7 Entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores/as, y en el primer mes de cada año, se confeccionará el calendario laboral, sirviendo como modelo el que se adjunta al presente convenio como Anexo I.

Artículo 20º.- DESCANSO SEMANAL.-

20.0 Los trabajadores/as afectados por el presente convenio prestarán sus servicios a jornada completa de lunes a viernes, personal a jornada completa de lunes a domingo, y en jornada parcial de sábados, domingos.

20.1 Los de jornada completa descansarán los sábados y domingos, excepto los trabajadores que fueran contratados para prestar servicios en fines de semana.

Artículo 21º.- INGRESO Y PERIODOS DE PRUEBA.-

Para las personas de nueva contratación, el periodo de prueba será de 15 días.

Artículo 22º.- E.T.T.-

La posible contratación de Empresa de Trabajo Temporal se regirá por lo establecido al efecto, en el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Cádiz.

Artículo 23º.- JUBILACION ORDINARIA Y ANTICIPADA.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que cumplan con los requisitos podrán acogerse a cualquiera de los procedimientos de jubilación definitiva o parcial establecidos en la legislación vigente. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Jubilación anticipada:

.A los trabajadores que, con más de diez años de permanencia en el Hospital Universitario Puerta del Mar Cádiz, se jubilen anticipadamente se les gratificara por solo una vez con las cantidades que a continuación se le indican y según las circunstancias de edad:

- Quienes se jubilen con más de dos años de antelación a su edad legal de jubilación: 3 mensualidades de su salario.

- Quienes lo hagan dos años antes de su edad legal de jubilación: 2 mensualidades de su salario.

- Quienes lo hagan un año antes de su edad de jubilación: 1 mensualidades de su salario.

Artículo 24º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.-

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, de carácter paritario que se reunirá una vez al mes, con las funciones y facultades que se establecen en las disposiciones legales vigentes en esa materia (Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Estatuto de los Trabajadores/as, Convenios Internacionales y Directiva de la Comunidad Económica Europea, siempre que estas normas sean de obligado cumplimiento en España) y fundamentalmente, con la misión de vigilar y corregir en lo procedente las situaciones anómalas que puedan tener un efecto nocivo o de riesgo para los trabajador/a.

Los delegados/as de prevención, tendrán un crédito horario para ejercer sus funciones como Delegados de Prevención de un total de 5 horas/mensuales por cada Delegado/a de Prevención, además de las que tengan como Miembros de Comité, y a todos los efectos tendrán la misma consideración que las Horas Sindicales.

Como consecuencia de un accidente, de trabajo, algún trabajador/a sufriera pérdida o rotura de gafas, prótesis dentales y audífonos, la empresa se obliga a la reparación o sustitución de los mismos, previa presentación de las rotas y dos presupuestos e informe favorable del encargado de que dicho accidente se ha producido en el puesto de trabajo y en turno de trabajo.

En el caso de la pérdida total y/o rotura de las gafas, aunque no sea como consecuencia de un accidente de trabajo, la empresa se hará cargo de la sustitución y/o reparación de las mismas, siempre y cuando se haya producido en el desempeño de la actividad laboral dentro del recinto del lugar de trabajo, previa declaración favorable de al menos 2 testigos ajenos a la plantilla que no sean familiares del trabajador/ay un informe favorable por parte de los encargados/as.

Artículo 25º.- EQUIPARACION DE GRUPOS PROFESIONALES.-

Los trabajador/a que realicen trabajos con máquinas abrillantadoras-cristalizadoras, serán equiparados a Peón Especializado. Asimismo, aquellas personas que habitualmente realicen el trabajo de conductor serán equiparados a especialista-conductor.

El grupo profesional de especialista conductor incluye las funciones propias del carretillero.

Artículo 26º.- GARANTIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y SUS MIEMBROS.-

Cuestiones Sindicales:

26.0 Se reconoce al comité de empresa como interlocutores válidos para el tratamiento y substanciación de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los Organismos respectivos del personal que establecen las disposiciones legales, adaptando el marco legal que las regule a las características de la Empresa.

26.1 Los miembros del comité de empresa tendrán derecho a 28 horas mensuales, acumulables trimestralmente.

26.2 La empresa facilitará las recaudaciones de las cuotas sindicales, previa autorización por escrito de cada trabajador/a e ingresará su importe en la cuenta corriente cuyo número se indica en la propia autorización o bien se abonará en la forma que conjuntamente se acuerde.

Derechos Sindicales:

26.3 Recibir información de la empresa, que les será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que la misma pertenece, sobre situación de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.

26.4 Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se dan a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

26.5 Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las cuestiones siguientes:

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

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

c) Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

26.6 Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

26.7 Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilizan en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

26.8 Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

26.9 Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de relaciones laborales, seguridad social y empleo, así como en el resto de los actos, condiciones y usos en vigor de la empresa, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la propia empresa y los organismos o tribunales competentes.

26.10 Ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en la empresa, con las particularidades previstas en este orden en el artículo 19.3 de Estatuto de los Trabajadores/as.

26.11 Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señaladas, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Horas Sindicales:

26.12 A los miembros del comité de empresa se les reconocen 28 horas mensuales, retribuidas, para ejercer sus funciones sindicales, por cada uno de ellos.

26.13 Podrán acumularse en un mismo representante sindical, hasta el 20 por ciento mensual de las horas consignadas en el presente Convenio, las cuales serán deducidas proporcionalmente de las que correspondan al resto de los representantes sindicales de la empresa.

26.14 Los miembros del comité de empresa podrán ceder sus horas sindicales a uno o varios de los miembros, con las que se creará una bolsa. La bolsa de horas sindicales que se cree deberá ser comunicada a la empresa con un preaviso de 15 días antes de su utilización. Una vez constituida la bolsa, no se podrá ceder más horas hasta que la misma no haya sido agotada.

26.15 Durante la negociación colectiva del convenio a los miembros del comité que les coincida la negociación con su permiso vacacional la empresa les compensará una vez se firme el convenio, el total de días de vacaciones que hayan coincidido con la negociación para su disfrute posterior.

Asambleas:

26.15 La empresa facilitará la celebración de asambleas a sus trabajadores/as, en el centro de trabajo, cuando sean solicitadas con 48 horas de antelación, disponiéndose de un crédito de 8 horas al año para las mismas.

Artículo 27º.- COMISION PARITARIA.-

27.0 Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio.

27.1 Dicha comisión estará compuesta por 2 miembros de cada una de las partes negociadoras del convenio, independientemente de los asesores que cada parte designe, cuando así lo estimen convenientemente, que tendrán voz pero no voto.

1.- Competencias de la Comisión Mixta.-

27.2 La comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este convenio.

27.3 Todos los trabajador/a y la empresa, cuando tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo deberán dirigirse a la comisión mixta paritaria del presente Convenio Colectivo.

27.4 La resolución adoptada por la comisión mixta de interpretación y seguimiento tendrá la misma validez que lo establecido en los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

2.- Procedimiento de la Comisión Mixta.-

27.5 Con el fin de que la comisión mixta tenga conocimiento previo, la empresa y trabajadores/as se dirigirán a ésta por escrito, donde se planteara la controversia que se pretende dirimir, así como cuantas cuestiones estimen oportunas.

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

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

27.8 En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la comisión mixta paritaria en el plazo de cinco días hábiles, después de haber celebrado la reunión, la comisión enviará el acta de la misma a los interesados/as, donde se recogerá la posición de cada parte y también se adjuntará al acta cuanta información al respecto disponga la comisión, con el fin de que las partes puedan acudir a la vía para acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o a aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

3.- Convocatoria de la Comisión Paritaria.-

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

4.- Domicilio de la Comisión Mixta Paritaria.-

27.10 El domicilio social de la comisión mixta paritaria se establece en las respectivas sedes, de la Empresa Sacyr Facilities en Avenida Ana de Viya nº 21 actual adjudicataria de este servicio y de la representación de los trabajadores/as firmantes del presente Convenio, y en consecuencia se establecerá para la representación de los trabajador/a en las dependencias de Cádiz, Avda. de Andalucía nº 6 – 4ª planta por CC.OO. y en Avda. de Andalucía, nº 6 – 6ª planta por U.G.T. y en las dependencias del Sindicato Autonomía Obrera en el Hospital Puerta del Mar, 10ª Planta.

5.- Sistema de Resolución de Conflictos Laborales Colectivos.-

27.11 Una vez se hayan llevado a cabo las actuaciones previstas en los apartados anteriores en el seno de la comisión paritaria, sin que se haya producido acuerdo, se promoverán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía de 7 de enero de 2015, publicado mediante Resolución de 30 de enero de 2015.

27.12 Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio, serán los conflictos colectivos laborales tanto de interés, como los de tipo jurídico, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole laboral que afecten a los trabajadores/as y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Interprofesional y su reglamento de desarrollo antes mencionado.

Artículo 28º.- SEGURO COLECTIVO.-

La empresa concertará una póliza de seguros a favor de sus trabajadores/as, que cubrirá las contingencias de gran invalidez, invalidez permanente total o absoluta y muerte. La cobertura de estas contingencias lo será en todo caso y exclusivamente cuando deriven de accidente de trabajo, a razón de las cuantías que se fijan en cada anualidad:

Año 2023	6.950,49 €
Año 2024	7054,75 € a partir de 1/1/2024 ; 7160,57 € a partir de 1/10/2024
Año 2025	7375,38 €
Año 2026	7559,77 €
Año 2027	7767,66 €

Artículo 29º.- PRESTAMOS.-

La empresa dispondrá de un fondo de cuya función será estar destinado a la concesión de préstamos a los trabajadores/as que lo soliciten.

Las cuantías de este fondo para cada anualidad serán las siguientes:

Años 2023	5105,30 €
Año 2024	5181,88 € a partir de 1/1/2024; 5259,61 € a partir de 1/11/2024
Año 2025	5.417,40 €
Año 2026	5552,83 €
Año 2027	5705,54 €

Los préstamos a solicitar podrán ser de 300€ o 600€ y quienes lo obtengan, deberán reintegrarlos por entero en un plazo máximo de 6 meses (los de 300 €) o de un año (los de 600 €).

No devengarán interés alguno.

Se constituirá una comisión paritaria entre la empresa y el comité para estudiar las solicitudes y decidir en cuanto a las concesiones, cuantías y orden de preferencia.

En cualquier caso, una vez agotada las dotaciones fijadas en cada anualidad no se concederá ningún otro préstamo con cargo a la misma hasta que no se haya devuelto como mínimo 300,00 € respetando en todo momento que la cantidad total entregada en préstamo no exceda de las asignadas en cada anualidad.

Artículo 30º.- EXCEDENCIAS.-

Cualquier trabajador/a con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrá derecho a una excedencia de hasta un máximo de cinco años, a cuya finalización tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, en el siguiente día, sin más requisito que el de haber anunciado su intención de reincorporarse con una antelación mínima también, de dos meses.

Todo el colectivo, que cumpla el requisito de un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar cualquier periodo mínimo de excedencia no inferior a una semana sin que tenga que transcurrir cuatro años para poder solicitar otra, siempre y cuando no sumen todos los periodos mínimos más de dos años en total.

Artículo 31º.- PLUS DE FESTIVOS.-

Todo el personal que trabaje en día festivo lo cobrará como tal independientemente de que sea de jornada completa o jornada parcial.

31.0 Los festivos serán voluntarios, a razón de 7 horas cobrando, además del día, un plus consistente en el doble del salario base más antigüedad. Para garantizar la organización del servicio, se le entregará a la plantilla de Lunes a Viernes un cuadrante con los 7 festivos que le corresponde prestar servicios a cada trabajador para que manifiesten si quieren o no prestar servicios los festivos asignados. En el caso en que rechace trabajar el festivo que le toca por cuadrante, dicho festivo podrá ofrecerse a la otra mitad de la plantilla que no le toque trabajar

31.1 El trabajador podrá elegir entre descansar los 3 días por festivo trabajado o el cobro del plus festivo recogido en el párrafo anterior.

31.2 Los 3 días de descanso por festivo se limitarán en cuanto a su disfrute a 3 trabajadores simultáneamente en el turno de mañana, 2 trabajadores simultáneamente en el turno de tarde y 1 trabajador simultáneamente en el turno de noche, excepto durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre, que se limitará a 2 trabajadores del turno de mañana, 1 en el turno de tarde y 1 en el turno de noche.

31.3 Al personal contratado para prestar servicios en fines de semana trabajarán el festivo por cuadrante.

31.4 Igualmente, con carácter transitorio, durante la vigencia del presente convenio, en caso de que no haya suficientes voluntarios para cubrir el servicio necesario en un festivo, la empresa podrá contratar a personal específico para trabajar en festivo, de la bolsa que se conforme entre la Comisión Paritaria y la empresa, a los que solamente se les retribuirá el día de trabajo como un día ordinario.

31.5 Los trabajadores/as que realicen los festivos que le toque por cuadrante tendrán preferencia para elegir los días que le corresponden por la realización de los estos.

31.6 Los trabajadores/as del turno de noche que son a días alterno la empresa confeccionará los cuadrantes garantizando los 7 festivos dentro del mismo turno del trabajador, solo se harán los festivos en el turno contrario cuando no sea posible realizar los 7 festivos en su propio turno.

Artículo 32º.- PAGO DE HABERES.-

Como regla general, el pago de los salarios se efectuará mensualmente el día 2 del mes siguiente al de su devengo al turno de tarde y el día 3 al turno de mañana. El pago se efectuará mediante transferencia bancaria al banco o caja que el trabajador indique; ahora bien, si cualquier trabajador/a desea una transferencia a un banco o caja de los de Cádiz diferente al que haya indicado la empresa, ésta procederá a efectuar la transferencia, previa petición en ese sentido, el día del mes siguiente al de su devengo, todo ello con independencia a la fecha en que el trabajador/a la reciba en su cuenta.

En caso de que el trabajador no indique una cuenta bancaria o tenga que ser liquidado de sus haberes, recibirá el abono de sus haberes mediante talón nominativo.

Los trabajadores/as podrán solicitar de modo voluntario anticipos a cuenta de hasta un 90% de sus salarios devengados, los días 10 de cada mes, efectuado el pago la empresa los días 14 al turno de tarde y los días 15 al turno de mañana mediante transferencia bancaria.

Si por cualquier motivo justificado y de forma excepcional la empresa no pudiera cumplir con lo establecido en este artículo, ésta lo comunicará al comité de empresa para su conocimiento, sin que ello implique incumplimiento alguno del presente artículo.

Artículo 33º.- MOVILIDAD GEOGRAFICA.-

Los traslados de personal solo podrán efectuarse por acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

En el supuesto de que el trabajador/a opte a dicho traslado, percibirá, aparte de su salario, una compensación por los gastos de viaje y dieta, tanto los propios como los de los familiares a su cargo. Para determinar la cuantía de tal compensación, se hará mediante acuerdo entre el trabajador/a, la Comisión Paritaria y la empresa.

La movilidad geográfica deberá ser objeto de un periodo de consulta y negociación con los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 34º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas imprevistas o de fuerza mayor, o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad, tendrán la naturaleza de estructurales y se realizarán debiendo informarse a los representantes de los trabajadores/as, sobre el número y las causas de las mismas, y respetando, el límite de 80 horas al año como máximo. Las horas extras se abonarán a razón de las cuantías que en cada año se fijan, por cada hora extraordinaria que se realice:

Año 2023	14,79 €
Año 2024	15,01 € a partir de 1/1/2024; 15,24 € a partir de 1/1/2024
Año 2025	15,69 €
Año 2026	16,09 €
Año 2027	16,53 €

La empresa no podrá hacer discriminación entre los trabajadores/as del mismo grupo profesional que acepten realizar horas extraordinarias.

Artículo 35º.- CONTRATACION PARA LA FORMACIÓN.-

Dadas las características de esta actividad, ambas partes acuerdan no aplicar el contrato de formación.

Artículo 36º.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR GRUPO PROFESIONAL.-

Cuando se desempeñen funciones de grupo superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retribuida entre el grupo profesional asignado y la función que efectivamente realice, mientras permanezca desarrollando la función superior.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador/a tareas correspondientes a grupo inferior al suyo, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores/as.

Artículo 37º.- ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL.-

37.0 Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores/as de la empresa contratista saliente, causaran alta en la nueva titular de la contrata, quien les respetará todos los derechos y obligaciones que tenían con la anterior contratista, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

- Que se trate de trabajadores/as en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual fuere la modalidad de su contrato.
- Trabajadores/as que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro de trabajo con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).
- Trabajadores/as que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado anterior.
- Trabajadores/as de nuevo ingreso que por necesidades del servicio, se hayan incorporado al centro dentro de los cuatro últimos meses, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa. Si no se dan estas circunstancias, dicho personal con permanencia inferior a cuatro meses en el centro, seguirá perteneciendo a la empresa cesante.

37.1 Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar, fehacientemente y documentalmente, por la empresa saliente a la entrante en el plazo de seis días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

37.2 El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades dará de alta en su plantilla a todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

37.3 Igualmente la nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de los miembros del comité de empresa, afectados por el cambio de contrata, hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

DOCUMENTOS AFACILITAR LA EMPRESA SALIENTE AL COMITÉ Y A LA EMPRESA ENTRANTE:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores/as afectados.
- Fotocopia de los TC2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de Personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, D.N.I., grupo profesional, antigüedad y modalidad de su contratación.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por el cambio de contrata.

37.4 La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajadores/as.

37.5 No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un periodo inferior a tres meses; dicho personal, con todos sus derechos causará alta en la nueva empresa.

Artículo 38º.- GRUPOS PROFESIONALES DE PEÓN ESPECIALIZADO Y ESPECIALISTA.-

En el caso de existir vacantes, que sean necesarias cubrir, en los grupos profesionales de peón especializado y especialista, podrán ser cubiertas indistintamente por hombres o mujeres, mediante una prueba de aptitud teórico-práctica que se realizarán, con tal fin.

Artículo 39º.- FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.-

Se estará a lo dispuesto en el art. 41 del presente convenio y su Cláusula Adicional II

Artículo 40º.- REDUCCIÓN DE JORNADA VOLUNTARIA.-

40.0 Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio podrán, de forma voluntaria, y por un periodo no inferior a tres meses ni máximo de cinco años, reducir su jornada diaria de trabajo de lunes a viernes (no sábados ni domingos), como mínimo un tercio y como máximo un 50% de dicha jornada.

40.1 Este artículo tendrá vigencia en tanto legalmente, se pueda reducir en la misma proporción la base de cotización a la seguridad social. En caso contrario dejaría de ser de aplicación.

Artículo 41º.- FOMENTO DE EMPLEO.-

41.0 Con el objetivo de preservar los puestos de trabajo de la plantilla fija acordada en este artículo se cubrirán obligatoriamente las vacantes definitivas, así como las excedencias, jubilaciones anticipadas e invalideces revisables. Para la cobertura de las vacantes por ampliación del servicio, se creará una comisión entre la dirección de la empresa y la parte social firmante del presente convenio para estudiar la viabilidad de incorporar nuevo personal.

Estas vacantes de puestos fijos se cubrirá con el personal de lunes a domingo por riguroso orden establecido en el listado adjunto a este convenio, la vacante producida de lunes a domingo se cubrirán de entre el personal fijo de fin de semana a tiempo parcial pasando esta a jornada completa por riguroso orden establecido en el listado adjunto a este convenio, tras darle preferencia a los cambios de turno definitivo establecidos en la cláusula adicional segunda.

41.1 Así mismo, se cubrirán las vacantes que surjan por la transformación de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo de forma definitiva.

41.2 La empresa se compromete a mantener una cobertura del 35% de las bajas por incapacidad temporal (IT) y accidente de trabajo (ACC) a partir del 5º día en el que se tenga constancia de la misma. Se creará una comisión para el estudio de la cobertura de vacaciones de verano.

Artículo 42º.- ACUERDOS.-

Todos los acuerdos que se firmen en el ámbito y competencias de la Comisión Mixta Paritaria serán registrados en la Delegación de Empleo de la Junta de Andalucía y pasaran a formar parte del presente convenio.

Artículo 43º.- PLUS PRODUCTIVIDAD.

Desde el 01 de enero de 2021, con la finalidad de fomentar y premiar la asistencia regular de los empleados/as al puesto de trabajo se establece una bolsa de productividad de 20.000€ anuales a repartir por partes iguales entre todos los trabajadores fijos de la plantilla que cumplan con los siguientes requisitos que se determinan seguidamente:

Tendrán derecho al percibo de la paga de productividad aquellos trabajadores que encontrándose en alta en la empresa en el periodo de un año natural a contar desde el 01 de enero y hasta el 31 de diciembre hayan acudido el total de los días de su jornada laboral anual a su puesto de trabajo sin incurrir en faltas de asistencia por cualquier causa excepto las que se recogen en continuación.

Se tendrán por justificadas a los efectos de generar el derecho al percibo de la paga de productividad los siguientes supuestos: accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, paternidad, licencias recogidas en el art. 16 del presente convenio debidamente justificadas, vacaciones, bajas derivadas de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, y rédito sindical. Tampoco se tendrá en cuenta a estos efectos la primera baja por incapacidad temporal en el año, siempre y cuando su duración sea igual o inferior a 7 días de duración ni las bajas que se produzcan como consecuencia del contagio de COVID-19 determinadas por medicina preventiva del hospital por contagio o cuarentena por contacto estrecho.

Estos supuestos deberán estar debidamente acreditados documentalmente con fecha tope 10 de enero del año en curso a los efectos de poder determinar el importe de la paga que se percibirá en la nómina del mes de enero. El importe de la gratificación se determinará una vez finalizado el año dividiendo el importe de la bolsa de productividad en partes iguales entre todos aquellos trabajadores que hayan generado el derecho al percibo de la misma según lo previsto en el párrafo anterior. La parte empresarial pondrá a disposición de la representación legal de los trabajadores un listado de la plantilla que percibirá la paga que se abonará con la nómina del mes de enero antes del 15 de enero.

La gratificación se abonará en el mes de enero del año siguiente al del devengo, es decir, la paga correspondiente al año 2021, se abonará con la nómina del mes de enero de 2022 y así sucesivamente.

Artículo 44º.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

45.1 Resultará de aplicación durante la vigencia temporal del presente Convenio, el Plan de Igualdad de la empresa SACYR FACILITIES, S.A.U. (Código 90106572112020) aprobado en cumplimiento de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de conformidad a lo previsto en el ámbito de aplicación del citado plan, resultado una herramienta efectiva de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres.

El plan de Igualdad de la empresa SACYR FACILITIES, S.A.U con el alcance y contenido que se plasma en el mismo, se aplicará en el centro de trabajo afectando a la totalidad de plantilla del mismo, resultando de aplicación las medidas que se han fijado en el mismo. Lo pactado en el Plan de Igualdad será de obligado cumplimiento salvo mejoras establecidas en el presente convenio colectivo.

En caso de que la empresa SACYR FACILITIES S.A.U. deje de prestar servicios como adjudicataria del servicio de limpieza del Hospital Universitario Puerta del Mar de Cádiz, con anterioridad a la finalización de la vigencia del presente convenio, resultará de aplicación la siguiente regulación:

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

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

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

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

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

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

- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.
- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación con independencia del tipo de contrato o de jornada.
- Desarrollar, o en su caso mejorar, lo dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico, en especial las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, favoreciendo así los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (especialmente los relativos a maternidad, paternidad y cuidado de personas dependientes), fomentando en lo posible la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación sexista derivada de su ejercicio.
- Desarrollar, o en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, LOMPIVG, publicada en BOE, el 29 de Diciembre de 2004, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, regulados en dicha ley.

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

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

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

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

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

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

Artículo 45º.- PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL Y SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

45.1 De conformidad con lo estipulado en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2006, en el ámbito de la prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo resultada de aplicación durante la vigencia temporal del presente convenio el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso y actos discriminatorios de la empresa SACYR FACILITIES, S.A.U.

45.2 En caso de que la empresa SACYR FACILITIES S.A.U. deje de prestar servicios como adjudicataria del servicio de limpieza del Hospital Universitario Puerta del Mar de Cádiz, con anterioridad a la finalización de la vigencia del presente convenio, resultará de aplicación la siguiente regulación:

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

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

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

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

2. La empresa se compromete a promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas.

En este sentido, la empresa asume las siguientes obligaciones:

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

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

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

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

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

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

Artículo 45.2 bis.- Procedimiento de actuación

En el término de seis meses desde la publicación del presente convenio, se establecerán un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto:

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

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

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

Artículo 46.- Regulación del personal de Lunes a Domingo (L a D) al 90% para cubrir los puestos fijos de lunes a viernes (L a V)

46.0 Para la regulación del personal de lunes a domingo se han tomado los siguientes criterios:

46.1 El personal de fines de semana (lunes a domingo) con jornada parcial del 40% interesados en pasar a cubrir puestos fijos de lunes a domingos con jornada parcial del 90% que se incluye en este listado es aquel que ha presentado en tiempo y forma la información solicitada en el requerimiento que se hizo a través de los tabloneros de anuncios.

Los trabajadores/as que no entregasen el informe de vida laboral con las características indicadas, o no lo hicieran en plazo, han quedado excluidos del proceso regulado en el presente artículo.

46.2 Una vez terminado el plazo de entrega de informes de vida laboral anterior y con la información que se ha recopilado se ha trasladado al comité y empresa para su revisión.

46.3 El sistema de puntuación se establecerá en función de los días en que, según vida laboral aportada que reúna los requisitos ya indicados, hubiera estado dado de alta el trabajador/a desde 5/5/2019 en los servicios regulados en este convenio, por cualquiera de las empresas que hubieran sido prestatarios del mismo desde la fecha indicada. Si entre la fecha de baja de un contrato y el alta del siguiente hubieran transcurrido más de un año y medio (a excepción de que fuera por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente que el trabajador acreditase documentalmente), no se computarán los días en que hubiera estado el trabajador/a

de alta en dicho contrato, ni ninguno de los días en que hubiera estado dado de alta en contratos anteriores a ese.

46.4 En base a los criterios establecidos en los puntos anteriores del presente artículo, el Comité de empresa ha elaborado un listado que se adjunta al articulado del convenio como anexo II, y que ha sido revisado y aceptado por la empresa

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA.-

El establecimiento del plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad en la forma o modalidad que lo contempla el artículo 12 del Convenio no supone, por su carácter lineal, que todos los puestos de trabajo merezcan el calificativo de tóxicos, peligrosidad o penosos. El sistema adoptado tiene su base y fundamento en la consideración, por vía transaccional y pactada, de que, contempladas en forma global, en su conjunto, las ventajas laborales y económicas de este convenio, constituyen condiciones más beneficiosas para los trabajadores/as, que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA: CON RELACION A LAS VACACIONES, CAMBIOS DE TURNO Y VACANTES DEFINITIVAS Y/O AMPLIACIONES DEL SERVICIO.-

1. CRITERIOS GENERALES:

Las vacantes que se produzcan en cualquier turno (mañana, tarde, noche) por cualquier causa, serán cubiertas voluntariamente, entre los trabajadores/as que hayan solicitado la incorporación a los listados de los anexos de cambios de turnos.

Para solicitar los turnos los trabajadores entregaran al comité dicha solicitud con un recíbil para incluirlo en los listados de cambios de turnos y a su vez el comité entregará a la empresa la solicitud del trabajador, en caso de coincidir dos o más trabajadores en la fecha de entrega, el criterio a seguir, será la antigüedad del trabajador.

En el mes de enero la comisión mixta paritaria se convocará para la actualización de los listados de cambios de turno por las solicitudes recibida, sin que repercuta en su normal funcionamiento.

En el plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente convenio se realizará convocatoria expresa a fin de que, todas las trabajadoras/es de lunes a domingo que así lo deseen, puedan solicitar, su inscripción en los anexos de cambio de turno al turno de noche en días alternos.

La cobertura de las vacantes que se produzcan para dar cumplimiento a esta cláusula se realizaran con el personal de las suplencias habituales en función de las necesidades del servicio en cada momento.

2. CAMBIOS DEFINITIVOS:

Las vacantes definitivas por cualquier causa y/o ampliaciones, que se produzcan en cualquier turno se cubrirán definitivamente por la empresa de entre todo el personal fijo que hayan solicitado los cambios definitivos al comité y la empresa, una vez ofertado/a dicha plaza y el no cogerla la plaza generada se le excluirá de los listados del anexo 4.

3. CAMBIOS TEMPORALES Y VACACIONES:

Las vacantes temporales y/o provisionales, producidas por cualquier causa, que se den en el resto de los turnos y que la empresa tenga necesidad de cubrir, lo realizarán con el personal fijo, por el orden de antigüedad en la solicitud, de la lista de cambio de turno definitivo, en poder de la Comisión Paritaria que se incluye en este convenio como anexo los cambios de turnos.

Las vacaciones anuales del personal y de los turnos se cubrirán por la empresa de entre todas las solicitudes recibidas por escrito pidiendo cambio de turno en las vacaciones del resto de los turnos, el periodo mínimo que se cubrirá por trabajador/a será de 2 meses.

A tal fin será suscrito un acuerdo voluntario entre las personas que sean contratadas y las afectadas por el cambio de turno indicando el carácter temporal de la vacante y la voluntariedad en el cambio de turno afectado.

Los trabajadores que solo quisiera cambiar el turno en periodo de vacaciones lo solicitará mediante escrito al comité de empresa y este lo entregará a la empresa, pero tendrán preferencia los que lo hayan solicitado antes por los listados de cambio de turno.

La empresa igualmente, cubrirá con las suplencias habituales a los trabajadores/as de otros turnos que estén cubriendo las vacantes temporales y/o provisionales. Si las vacantes son definitivas, producidas por cualquier causa, y/o ampliaciones, la empresa las cubrirá de forma definitiva con el personal fijo, por el orden de antigüedad en la solicitud, que esté en la lista de cambio de turno definitivo.

Se creará unos listados como anexo 6 en el mismo orden que el anexo 4, en el que los trabajadores/as, serán llamados voluntariamente para cubrir la necesidad del servicio.

Cuando la Empresa tenga que recurrir al personal de jornada completa para cubrir el absentismo conforme a lo descrito, deberán respetarse las siguientes normas ante las llamadas:

1-El trabajador que quiera ser llamado tendrá que comunicárselo a la empresa, así mismo el trabajador que no quiera ser llamado tendrá que dársele a la empresa por escrito y no podrá ser castigado en ningún momento.

2-Con carácter general todo trabajador/a de jornada completa reflejado en el listado anexo 5, deberá acudir para cubrir las vacantes provisionales que sean precisas cubrir. Sólo se considerará que no puede acudir a cubrir la ausencia de la que se trate cuando justifique convenientemente la imposibilidad de acudir. Se entiende por justificación conveniente las derivadas del estado de salud del trabajador/a que le imposibiliten o impide el normal desarrollo de su trabajo.

3-En los casos en los que el trabajador/a no tenga causa justificada para cubrir la ausencia para la que es reclamado/a, se procederá del siguiente modo:

- A la primera negativa, no será llamado/a a cubrir ausencias en el periodo de 1 mes desde se negó.
- A la segunda negativa, no será llamado/a a cubrir ausencias en el periodo de 6 meses desde se negó.
- A la tercera negativa, no será llamado/a a cubrir ausencias en el periodo de 1 año desde se negó.

d) En caso de acumular 4 o más negativas en el año pasará al final de la lista.

La empresa garantiza en la medida de lo posible y siempre que las exigencias del servicio lo permitan, que las llamadas a los trabajadores/as se realizarán antes de las 11:30 am, no siendo de aplicación las penalizaciones antes establecidas para llamadas realizadas con posterioridad a dicha hora.

4. CAMBIOS VOLUNTARIOS ENTRE TRABAJADORAS/ES:

En aquellos casos puntuales en que haya dos personas de distinto turno que quieran rotar entre sí, tendrá que enviar copia de la solicitud al comité de empresa en el momento en la que se produce. El tiempo máximo de cambio será de 2 meses en el año y el cambio será con la siguiente del listado.

En el supuesto de que alguna persona interesada en rotar no encontrará sustituto del otro turno que rote con ella, la empresa lo comunicará al comité, teniendo la empresa en todo momento la capacidad de decisión sobre la conveniencia o no de la mencionada rotación.

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA: EN RELACION CON EL PERSONAL FIJO DE FIN DE SEMANA, A LA SALIDA DEL CENTRO EN HORAS DE TRABAJO PARA RECOGER A LOS HIJOS/AS DEL COLEGIO Y LA COMIDA DE NAVIDAD.-

La transformación que se vaya negociando en los convenios, de los contratos de fin de semana en contrato de jornada completa, se realizará con la modificación de jornada en el contrato de la trabajador/a de fin de semana.

Para todo lo relativo a las sustituciones que los trabajadores/as de jornada parcial (fines de semana) tengan que hacer de los trabajadores/as de jornada completa, se regirá por el acuerdo de fecha 12 de noviembre de 2010, suscrito a tal efecto entre la empresa y el comité de empresa. A continuación, se incluye la parte del mencionado acuerdo a la que se hace referencia en esta Cláusula Adicional:

Las vacantes provisionales que se produzcan por IT entre el personal de jornada completa serán atendidas teniendo en cuenta:

-Ampliación del contrato de jornada parcial de las personas que resulten necesarias ampliar, por riguroso orden del listado y conforme a las normas a tener en cuenta ante las llamadas que más adelante se indicarán, sin que en ningún caso la ampliación del contrato a realizar supere el 90 % del total de la jornada ordinaria prevista en el convenio.

-Mientras dure la situación de IT cubierta por la ampliación del contrato antes descrito el trabajador/a trabajaría de lunes a viernes a razón de 6,30 horas diarias, descansando los fines de semana.

Cuando la Empresa tenga que recurrir al personal de jornada parcial para cubrir el absentismo conforme a lo descrito, deberán respetarse las siguientes normas ante las llamadas:

-Con carácter general todo trabajador/a de jornada parcial reflejado en el listado, deberá acudir para cubrir las vacantes provisionales que sean precisas cubrir. Sólo se considerará que no puede acudir a cubrir la ausencia de la que se trate cuando justifique convenientemente la imposibilidad de acudir. Se entiende por justificación conveniente las derivadas del estado de salud del trabajador/a que le imposibiliten o impide el normal desarrollo de su trabajo.

-En los casos en los que el trabajador/a no tenga causa justificada para cubrir la ausencia para la que es reclamado/a, se procederá del siguiente modo:

- A la primera negativa, no será llamado/a a cubrir ausencias en el periodo de 1 mes desde que se negó.
- A la segunda negativa, no será llamado/a a cubrir ausencias en el periodo de 6 meses desde que se negó.
- A la tercera negativa, no será llamado/a a cubrir ausencias en el periodo de 1 año desde que se negó.
- En caso de acumular 4 o más negativas en el año pasará al final de la lista.

La empresa garantiza en la medida de lo posible y siempre que las exigencias del servicio lo permitan, que las llamadas a los trabajadores/as se realizarán antes de las 11:30 am, no siendo de aplicación las penalizaciones antes establecidas para llamadas realizadas con posterioridad a dicha hora.

Las normas antes descritas serán de aplicación igualmente al personal de jornada completa asignada al turno de tarde que fueren llamados para cubrir un puesto de la mañana, si bien las llamadas se producirán el día anterior y a lo más tardar antes de las 00:00 del mismo día que tuvieren que acudir. Si las llamadas se produjeren con posterioridad a las 00:00 del mismo día que tuvieren que acudir, no serán de aplicación las penalizaciones previstas anteriormente.

Se creará un listado con el personal de turno de tarde que deseen trabajar de forma esporádica en el turno de mañana, y otro con el personal de jornada parcial que quieran trabajar de forma esporádica en el turno de tarde de lunes a viernes. Estas listas serán independientes de las que ya recoge el convenio para los cambios definitivos de turno y jornada.

Salida del centro en horas de trabajo para recoger a los hijos/as y nietos del colegio: La empresa concederá permiso de media hora diaria de lunes a viernes al trabajador/a que tenga que recoger y/o llevar a los hijos/as y nietos/as al colegio, debiendo el trabajador/a compensar a la empresa trabajando la media hora de bocadillo.

La empresa adjudicataria del servicio de limpieza del Hospital Universitario Puerta del Mar, la empresa tendrá la obligación de abonar 600 € anuales para la celebración de la comida de Navidad. El comité deberá acreditar documentalmente los gastos realizados. Sin embargo, y siempre y cuando el servicio de limpieza en el Hospital quede garantizado, los trabajadores/as podrán disfrutar de dos horas antes de la salida en cada uno de los turnos para la celebración de la comida de navidad.

Dichas dos horas compensan la media hora de bocadillo y merienda de los trabajadores/as, en el día en que se celebra la comida de Navidad.

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA: PARA PROMOVER LA CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADOR/AS.-

El Parlamento ha reformado a través de esta Ley algunos artículos del Estatuto de los Trabajadores/as en materia de Licencias y Permisos para atención y cuidados de hijos.

A continuación, a título informativo, se enumeran algunos de los aspectos más importantes de esta reforma:

- **REDUCCIÓN DE JORNADA (Art. 37.6):** La reducción de jornada prevista en los casos de cuidado directo de hijos menores de 12 años de edad, o minusválidos físicos, psíquicos o sensorial, se podrá solicitar también en caso de cuidado directo de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción podrá ser de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la jornada.

- **EXCEDENCIA (Art. 46.3):** Aquello trabajadores/as que tengan a su cargo un familiar en las mismas condiciones que en el apartado de reducción de jornada anterior, tendrán derecho a una excedencia de duración no superior a tres años. Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Con respecto al derecho a las excedencias se estará también a lo regulado en el Art.30º del presente Convenio Colectivo, como condición más beneficiosa.

- **SUSPENSIÓN POR MATERNIDAD/PATERNIDAD (Art. 48.4):** La persona trabajadora tendrá derecho a una suspensión por maternidad/paternidad de 16 semanas, aumentándose en caso de una semana más en caso de parto múltiple, debiendo disfrutar obligatoriamente las seis semanas inmediatamente posteriores al parto.

Esta suspensión se amplía también a los casos de adopción y acogimiento preadoptivo de un menor de seis años según legislación vigente, y de menores de más de seis años, cuando se den las circunstancias fijadas en el apartado del punto 1 del Art. 45 del E.T.

- **LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (Art. 26.5):** Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de prevención al parto, previo aviso del empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

CLAUSULA ADICIONAL QUINTA.-

1.- Todo el personal de fin de semana indicado en el listado de esta cláusula pasará al 90% de jornada de lunes a domingo, pasando a tener una jornada de trabajo que les obliga a prestar servicio mensualmente de forma rotativa de la siguiente forma; 2 semanas trabajarán 5 días y 1 semana trabajarán 4 días, cumpliendo con la normativa vigente.

2.- La plantilla de lunes a viernes será de 101 trabajadores de jornada completa y 29 trabajadores de lunes a domingos de jornada parcial al 90%.

3.- El personal de L a D al 90% de jornada que pasara a cubrir vacaciones de lunes a viernes sería a criterio de la empresa y según la necesidad que tuviera en cada momento.

4.- La empresa estudiará la posibilidad de crear un cuadrante para el personal de lunes a domingo (anexo II).

5.- Ambas partes acuerdan que todo el personal de lunes a domingo que tuviera un 90% de jornada pasará a ser jornada completa (100%) a partir de la fecha en que inicie la prestación de servicio la empresa que resulte adjudicataria de la licitación que tendrá lugar en el año 2028 o siguientes.

CLAUSULA DEROGATORIA.-

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo del personal de limpieza del centro de trabajo Hospital "Puerta del Mar" de Cádiz, queda derogado y por tanto sin aplicación ni efecto, en relación con los trabajadores/as de dicho centro, cualquier otro convenio que pudiera estimarse de aplicación, o que viniera rigiendo hasta la fecha.

Igualmente se entenderá sin efecto ni aplicación el artículo 53 de la Ordenanza Laboral para las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales (Orden 15 de Febrero de 1975) sin perjuicio de que el resto de dicha Ordenanza mantenga su valor como norma supletoria en lo no previsto en este convenio.

ANEXOS ANEXO I.- HORARIO

CUADRO HORARIO PARA PERSONAL FIJO A JORNADA COMPLETA:		
	Lunes a viernes	Sábados y Domingos
MAÑANA:	07.00 h a 14.00 h.	07.00 h a 17.00 h.
TARDE:	14.00 h a 21.00 h.	11.00 h a 21.00 h.
TURNILLO:	17.00 h a 24.00 h.	14.00 h a 24.00 h.
NOCHE:	00.00 h a 07.00 h.	21.00 h a 07.00 h.

PROTOCOLO de 09.00h a 16.00h

PROTOCOLO de 16.00h a 23.00h

PROTOCOLO PALO DE GOTEROS Y FRIGORIFICOS de 07.00h a 14.00h

TURNILLO 16.00h a 23.00h

ANEXO II.- LISTADO DE PERSONAL DE LUNES A DOMINGO PARA CUBRIR VACANTES DEFINITIVAS DE LUNES A VIERNES

ORDEN	NOMBRE
1	Eva Rodriguez iglesias
2	Monserrat Barceló Reyes
3	Francisco Javier Guerrero Huertas
4	Anabel Garcia Madrid
5	Ana Maria Marquez Vela
6	Antonia Lopez Delgado
7	Maria Perez Reyes
8	Mª del Carmen Lopez Ruiz
9	Antonia Garcia Iglesias
10	Dolores Moguer Cruz

ORDEN	NOMBRE
11	Victoria Leal Romero
12	Jose Manuel Noguera Benitez
13	Maria Jesus Pavon Carrillo
14	Jessica Casal Diaz
15	Fernando Garcia Bautista
16	Maria Jesus Bazan Soto
17	Maria Manuela Cama Toledo
18	Begoña Virlan Gonzalez
19	Rosario Romero Martín
20	Vanesa Botubol Trechera
21	Antonio Rosa Calero
22	Samara Rodriguez Mora
23	Maria de los Angeles Pellicer Perez
24	Lorena Ruiz Gonzalez
25	Maria del Mar Jimenez Cuevas
26	Yumara Jimenez Lopez
27	Estefania Oliva Montesinos
28	Alexandra Leal Bienbenido
29	Maria Moreno Tosso

Las vacantes definitivas se harán dentro de su respectiva categoría profesional
ANEXO III.- RELACIÓN DE PERSONAS QUE

PRESTAN SUS SERVICIOS EN EL TURNO DE NOCHE

Las personas que a continuación se indican, realizan su trabajo en jornada continuada de 7 horas a días alternos, de forma que una semana trabajarán 4 días y la siguiente semana 3 días, y así sucesivamente.

DÑA.PILARMADRIDBATANERO.	DÑA. ANGELES CAÑETES ARDILA.
DÑA. ANA NUÑEZ MORENO.	DÑA. INMACULADA CARRASCO LOPEZ.
DÑA. PILAR GARCIA CARASCO.	DÑA. DOLORES LOUZADO GARCIA

Las personas que a continuación se indican realizarán su jornada laboral durante 5 días a la semana, de forma que de lunes a viernes su horario es de 00.00 h a 07.00 h.

D. SERGIO CAÑERO FERNANDEZ.

ANEXO IV.- LISTADO DE PERSONAL PARA CAMBIO DE TURNO LISTADO DE PERSONAL DEL TURNO DE TARDE PARA PASAR AL TURNO DE MAÑANA

NOMBRE	NOMBRE
VEGA GARCIA VIRGINIA	TRINIDAD LOUZADO LAURA
LOPEZ RUIZ LOURDES	BENITEZ CAMERINO VICTORIA
PALMA FONTCUBIERTA SEBASTIANA	ROSANO FERNANDEZ YOLANDA
GRANADO TORO CARMEN	GONZALEZFERNANDEZCARMEN
JAEN JIMENEZ PILAR	PALACIOS GOMEZ OLGA
GUTIERREZ SAN SABAS DOLORES	VARELA REYES FATIMA
GARCIA PEREZ CELESTE	ROJAS MORENO CARMEN
CONTERO FERNANDEZ CRISTINA	FANEGO MADRID SANDRA
MORALES FERNANDEZ MARIA JOSE	SELENA MASSA BARRAJON
ESCANDON SANCHEZ DEL ARCO INMACULADA	VERONICA PAMPARA RIOS
LOPEZ CASTAÑO INMACULADA	CALLEALTA SANCHEZ JESSICA
ROMERO CESAR SARAY	COELLO SIERRA LAURA
GOMEZ RUIZ CARMEN	DORADO PINEDA DANIEL
GARCIA IGLESIAS MARIA DEL CARMEN	RODRIGUEZ NUÑEZ LUIS
DELFIN BOTUBOL PATRICIA	

TRABAJADORES DEL TURNO DE TARDE PARA PASAR A LAS MAÑANAS CATEGORIA DE ESPECIALISTA CONDUCTOR

NOMBRE	NOMBRE
JOSE MANUEL GUTIERREZ MEDINA	SANCHEZ GARCIA VICTOR
JUAN ANTONIO GALLARDO ESPINOSA	PEREZ TEJERO CRISTIAN
JOSE MANUEL BENITEZ CORZO	LEAL ORTIZ JUAN JOSE
DANIEL BENITEZ GONZALEZ	

LISTADO DE PERSONAL DE TURNILLO PARA PASAR A LA TARDE

NOMBRE	NOMBRE
CALLEALTA SANCHEZ JESSICA	COELLO SIERRA LAURA
DORADO PINEDA DANIEL	RODRIGUEZ NUÑEZ LUIS

LISTADO DE PERSONAL PARA PASAR A LAS NOCHES

NOMBRE	NOMBRE
RESUA GONZALEZ MARIA DE LOS ANGELES	ESCANDON SANCHEZ DEL ARCO ANA MARIA
MACIA ACEDO BELEN	BRUM MARTINEZ MERCEDES
LAURA COELLO SIERRA	PALMA FONTCUBIERTA SEBASTIANA
JOSEFA RODRIGUEZ VELAZQUE	FANEGO BATANERO SANDRA
FRANCISCA CASTAÑEDA CABEZA DE VACA	RODRIGUEZ IGLECIAS DOLORES
LAURA TRINIDAD LOUZADO	DOMINGUEZ MORILLO OLIVA GEMA
PATRICIA DELFIN BOTUBOL	PALACIO GOMEZ OLGA
TIRADO SUAREZ ANA MARIA	TEJERO TRUJILLO LOURDES

- LISTADO DE PERSONAL PARA CAMBIO DE TURNO
LISTADO DE PERSONAL DEL TURNO DE TARDE PARA PASAR AL TURNO DE MAÑANA PROVISIONALMENTE POR ASENTISMO O OTRA NECESIDAD

NOMBRE	NOMBRE
VEGA GARCIA VIRGINIA	TRINIDAD LOUZADO LAURA
LOPEZ RUIZ LOURDES	BENITEZ CAMERINO VICTORIA
PALMA FONTCUBIERTA SEBASTIANA	ROSANO FERNANDEZ YOLANDA
GRANADO TORO CARMEN	GONZALEZFERNANDEZCARMEN
JAEN JIMENEZ PILAR	PALACIOS GOMEZ OLGA
GUTIERREZ SAN SABAS DOLORES	VARELA REYES FATIMA
GARCIA PEREZ CELESTE	ROJAS MORENO CARMEN
CONTERO FERNANDEZ CRISTINA	FANEGO MADRID SANDRA
MORALES FERNANDEZ MARIA JOSE	SELENA MASSA BARRAJON
ESCANDON SANCHEZ DEL ARCO INMACULADA	VERONICA PAMPARA RIOS
LOPEZ CASTAÑO INMACULADA	CALLEALTA SANCHEZ JESSICA
ROMERO CESAR SARAY	COELLO SIERRA LAURA
GOMEZ RUIZ CARMEN	DORADO PINEDA DANIEL

NOMBRE	NOMBRE
GARCIAIGLESIAS MARIA DEL CARMEN	RODRIGUEZ NUÑEZ LUIS
DELFIN BOTUBOL PATRICIA	

TRABAJADORES DEL TURNO DE TARDE PARA PASAR A LAS MAÑANAS CATEGORIA DE ESPECIALISTA CONDUCTOR PARA CUBRIR EL ASENTISMO O OTRA NECESIDAD

NOMBRE	NOMBRE
JOSE MANUEL GUTIERREZ MEDINA	SANCHEZ GARCIA VICTOR
JUAN ANTONIO GALLARDO ESPINOSA	PEREZ TEJERO CRISTIAN
JOSE MANUEL BENITEZ CORZO	LEAL ORTIZ JUAN JOSE
DANIEL BENITEZ GONZALEZ	

LISTADO DE PERSONAL DE TURNILLO PARA PASAR A LA TARDE PARA CUBRIR POR ASENTISMO O OTRA NECESIDAD

NOMBRE	NOMBRE
CALLEALTA SANCHEZ JESSICA	DORADO PINEDA DANIEL
COELLO SIERRA LAURA	RODRIGUEZ NUÑEZ LUIS

LISTADO DE PERSONAL PARA PASAR A LAS NOCHES PARA CUBRIR POR ASENTISMO O OTRA NECESIDAD

NOMBRE	NOMBRE
RESUA GONZALEZ MARIA DE LOS ANGELES	ESCANDON SANCHEZ DEL ARCO ANA MARIA
MACIA ACEDO BELEN	BRUM MARTINEZ MERCEDES
LAURA COELLO SIERRA	PALMA FONTCUBIERTA SEBASTIANA
JOSEFA RODRIGUEZ VELAZQUE	FANEGO BATANERO SANDRA
FRANCISCA CASTAÑEDA CABEZA DE VACA	RODRIGUEZ IGLECIAS DOLORES
LAURA TRINIDAD LOUZADO	DOMINGUEZ MORILLO OLIVA GEMA
PATRICIA DELFIN BOTUBOL	PALACIO GOMEZ OLGA
TIRADO SUAREZ ANA MARIA	TEJERO TRUJILLO LOURDES

ANEXO V

TABLA SALARIAL AÑO 2020 (01/01/2020 AL 31/12/2020)

	Salario Base	Prima Asistencia	Plus nocturno	Plus penoso	Plus transporte	Bolsa vacaciones	Paga diciembre	Paga Beneficios	Paga Septiembre
Encargado/a General	1.607,88 €	1,95 €	401,97 €	4,86 €	1,33 €	108,56 €	1.607,88 €	803,94 €	803,94 €
Encargado/a Grupo/Edificio	1.350,63 €	1,95 €	337,66 €	4,86 €	1,33 €	108,56 €	1.350,63 €	675,32 €	675,32 €
Superv./Encargado/a Sector	1.400,18 €	1,95 €	350,05 €	4,86 €	1,33 €	108,56 €	1.400,18 €	700,09 €	700,09 €
Superv./Encargado/a Zona	1.473,05 €	1,95 €	368,26 €	4,86 €	1,33 €	108,56 €	1.473,05 €	736,53 €	736,53 €
Responsable de equipo	1.317,16 €	1,95 €	329,29 €	4,86 €	1,33 €	108,56 €	1.317,16 €	658,58 €	658,58 €
Oficial Administrativo/a	41,96 €	1,95 €	10,49 €	4,86 €	1,33 €	108,56 €	1.258,80 €	629,40 €	629,40 €
Especialista/Conductor/a	42,74 €	1,95 €	10,69 €	4,86 €	1,33 €	108,56 €	1.282,20 €	641,10 €	641,10 €
Peón Especializado/a	42,73 €	1,95 €	10,68 €	4,86 €	1,33 €	108,56 €	1.281,90 €	640,95 €	640,95 €
Limpiador/a	41,96 €	1,95 €	10,49 €	4,86 €	1,33 €	108,56 €	1.258,80 €	629,40 €	629,40 €

*Tabla salarial con efectos económicos desde el 01 de diciembre de 2020

TABLA SALARIAL AÑO 2021 (01/01/2021 AL 31/12/2021)

	Salario Base	Prima Asistencia	Plus nocturno	Plus penoso	Plus transporte	Bolsa vacaciones	Paga diciembre	Paga Beneficios	Paga Septiembre
Encargado/a General	1.620,74 €	1,97 €	405,19 €	4,90 €	1,34 €	109,43 €	1.620,74 €	810,37 €	810,37 €
Encargado/a Grupo/Edificio	1.361,44 €	1,97 €	340,36 €	4,90 €	1,34 €	109,43 €	1.361,44 €	680,72 €	680,72 €
Superv./Encargado/a Sector	1.411,38 €	1,97 €	352,85 €	4,90 €	1,34 €	109,43 €	1.411,38 €	705,69 €	705,69 €
Superv./Encargado/a Zona	1.484,83 €	1,97 €	371,21 €	4,90 €	1,34 €	109,43 €	1.484,83 €	742,42 €	742,42 €
Responsable de equipo	1.327,70 €	1,97 €	331,92 €	4,90 €	1,34 €	109,43 €	1.327,70 €	663,85 €	663,85 €
Oficial Administrativo/a	42,30 €	1,97 €	10,57 €	4,90 €	1,34 €	109,43 €	1.268,87 €	634,44 €	634,44 €
Especialista/Conductor/a	43,08 €	1,97 €	10,77 €	4,90 €	1,34 €	109,43 €	1.292,46 €	646,23 €	646,23 €
Peón Especializado/a	43,07 €	1,97 €	10,77 €	4,90 €	1,34 €	109,43 €	1.292,16 €	646,08 €	646,08 €
Limpiador/a	42,30 €	1,97 €	10,57 €	4,90 €	1,34 €	109,43 €	1.268,87 €	634,44 €	634,44 €

TABLA SALARIAL AÑO 2022 (01/01/2022 AL 31/12/2022)

	Salario Base	Prima Asistencia	Plus nocturno	Plus penoso	Plus transporte	Bolsa vacaciones	Paga diciembre	Paga Beneficios	Paga Septiembre
Encargado/a General	1.633,71 €	1,99 €	408,43 €	4,94 €	1,35 €	110,30 €	1.633,71 €	816,85 €	816,85 €
Encargado/a Grupo/Edificio	1.372,33 €	1,99 €	343,08 €	4,94 €	1,35 €	110,30 €	1.372,33 €	686,16 €	686,16 €
Superv./Encargado/a Sector	1.422,67 €	1,99 €	355,67 €	4,94 €	1,35 €	110,30 €	1.422,67 €	711,34 €	711,34 €
Superv./Encargado/a Zona	1.496,71 €	1,99 €	374,18 €	4,94 €	1,35 €	110,30 €	1.496,71 €	748,36 €	748,36 €
Responsable de equipo	1.338,32 €	1,99 €	334,58 €	4,94 €	1,35 €	110,30 €	1.338,32 €	669,16 €	669,16 €
Oficial Administrativo/a	42,64 €	1,99 €	10,66 €	4,94 €	1,35 €	110,30 €	1.279,20 €	639,60 €	639,60 €
Especialista/Conductor/a	43,42 €	1,99 €	10,86 €	4,94 €	1,35 €	110,30 €	1.302,60 €	651,30 €	651,30 €
Peón Especializado/a	43,41 €	1,99 €	10,85 €	4,94 €	1,35 €	110,30 €	1.302,30 €	651,15 €	651,15 €
Limpiador/a	42,64 €	1,99 €	10,66 €	4,94 €	1,35 €	110,30 €	1.279,20 €	639,60 €	639,60 €

TABLA SALARIAL AÑO 2023 (01/01/2023 AL 31/12/2023)

	Salario Base	Prima Asistencia	Plus nocturno	Plus penoso	Plus transporte	Bolsa vacaciones	Paga diciembre	Paga Beneficios	Paga Septiembre
Encargado/a General	1.662,30 €	2,02 €	415,58 €	5,03 €	1,37 €	112,23 €	1.662,30 €	831,14 €	831,14 €
Encargado/a Grupo/Edificio	1.396,35 €	2,02 €	349,08 €	5,03 €	1,37 €	112,23 €	1.396,35 €	698,17 €	698,17 €
Superv./Encargado/a Sector	1.447,57 €	2,02 €	361,89 €	5,03 €	1,37 €	112,23 €	1.447,57 €	723,79 €	723,79 €
Superv./Encargado/a Zona	1.522,90 €	2,02 €	380,73 €	5,03 €	1,37 €	112,23 €	1.522,90 €	761,46 €	761,46 €
Responsable de equipo	1.361,74 €	2,02 €	340,44 €	5,03 €	1,37 €	112,23 €	1.361,74 €	680,87 €	680,87 €
Oficial Administrativo/a	43,39 €	2,02 €	10,85 €	5,03 €	1,37 €	112,23 €	1.301,59 €	650,79 €	650,79 €
Especialista/Conductor/a	44,18 €	2,02 €	11,05 €	5,03 €	1,37 €	112,23 €	1.325,40 €	662,70 €	662,70 €
Peón Especializado/a	44,17 €	2,02 €	11,04 €	5,03 €	1,37 €	112,23 €	1.325,09 €	662,55 €	662,55 €
Limpiador/a	43,39 €	2,02 €	10,85 €	5,03 €	1,37 €	112,23 €	1.301,59 €	650,79 €	650,79 €

TABLA SALARIAL AÑO 2024 (01/01/2024 AL 30/09/2024)

	Salario Base	Prima Asistencia	Plus nocturno	Plus penoso	Plus transporte	Bolsa vacaciones	Paga diciembre	Paga Beneficios	Paga Septiembre
Encargado/a General	1.687,23 €	2,06 €	421,81 €	5,11 €	1,39 €	113,91 €	1.687,23 €	843,61 €	843,61 €
Encargado/a Grupo/Edificio	1.417,29 €	2,06 €	354,32 €	5,11 €	1,39 €	113,91 €	1.417,29 €	708,64 €	708,64 €
Superv./Encargado/a Sector	1.469,28 €	2,06 €	367,32 €	5,11 €	1,39 €	113,91 €	1.469,28 €	734,65 €	734,65 €
Superv./Encargado/a Zona	1.545,75 €	2,06 €	386,44 €	5,11 €	1,39 €	113,91 €	1.545,75 €	772,88 €	772,88 €
Responsable de equipo	1.382,17 €	2,06 €	345,54 €	5,11 €	1,39 €	113,91 €	1.382,17 €	691,08 €	691,08 €
Oficial Administrativo/a	44,04 €	2,06 €	11,01 €	5,11 €	1,39 €	113,91 €	1.321,11 €	660,55 €	660,55 €
Especialista/Conductor/a	44,84 €	2,06 €	11,22 €	5,11 €	1,39 €	113,91 €	1.345,28 €	672,64 €	672,64 €
Peón Especializado/a	44,83 €	2,06 €	11,21 €	5,11 €	1,39 €	113,91 €	1.344,97 €	672,48 €	672,48 €
Limpiador/a	44,04 €	2,06 €	11,01 €	5,11 €	1,39 €	113,91 €	1.321,11 €	660,55 €	660,55 €

TABLA SALARIAL AÑO 2024 (01/09/2024 AL 31/12/2024)

	Salario Base	Prima Asistencia	Plus nocturno	Plus penoso	Plus transporte	Bolsa vacaciones	Paga diciembre	Paga Beneficios	Paga Septiembre
Encargado/a General	1.712,54 €	2,09 €	428,14 €	5,19 €	1,42 €	115,62 €	1.712,54 €	856,27 €	856,27 €
Encargado/a Grupo/Edificio	1.438,55 €	2,09 €	359,63 €	5,19 €	1,42 €	115,62 €	1.438,55 €	719,27 €	719,27 €
Superv./Encargado/a Sector	1.491,32 €	2,09 €	372,83 €	5,19 €	1,42 €	115,62 €	1.491,32 €	745,66 €	745,66 €
Superv./Encargado/a Zona	1.568,93 €	2,09 €	392,24 €	5,19 €	1,42 €	115,62 €	1.568,93 €	784,47 €	784,47 €
Responsable de equipo	1.402,90 €	2,09 €	350,72 €	5,19 €	1,42 €	115,62 €	1.402,90 €	701,45 €	701,45 €
Oficial Administrativo/a	44,70 €	2,09 €	11,17 €	5,19 €	1,42 €	115,62 €	1.340,93 €	670,46 €	670,46 €
Especialista/Conductor/a	45,52 €	2,09 €	11,38 €	5,19 €	1,42 €	115,62 €	1.365,46 €	682,73 €	682,73 €
Peón Especializado/a	45,50 €	2,09 €	11,37 €	5,19 €	1,42 €	115,62 €	1.365,14 €	682,57 €	682,57 €
Limpiador/a	44,70 €	2,09 €	11,17 €	5,19 €	1,42 €	115,62 €	1.340,93 €	670,46 €	670,46 €

TABLA SALARIAL AÑO 2025 (01/01/2025 AL 31/12/2025)

	Salario Base	Prima Asistencia	Plus nocturno	Plus penoso	Plus transporte	Bolsa vacaciones	Paga diciembre	Paga Beneficios	Paga Septiembre
Encargado/a General	1.763,92 €	2,15 €	440,98 €	5,34 €	1,46 €	119,09 €	1.763,92 €	881,95 €	881,95 €
Encargado/a Grupo/Edificio	1.481,71 €	2,15 €	370,42 €	5,34 €	1,46 €	119,09 €	1.481,71 €	740,85 €	740,85 €
Superv./Encargado/a Sector	1.536,06 €	2,15 €	384,02 €	5,34 €	1,46 €	119,09 €	1.536,06 €	768,03 €	768,03 €
Superv./Encargado/a Zona	1.616,00 €	2,15 €	404,00 €	5,34 €	1,46 €	119,09 €	1.616,00 €	808,01 €	808,01 €
Responsable de equipo	1.444,99 €	2,15 €	361,25 €	5,34 €	1,46 €	119,09 €	1.444,99 €	722,49 €	722,49 €
Oficial Administrativo/a	46,04 €	2,15 €	11,51 €	5,34 €	1,46 €	119,09 €	1.381,15 €	690,58 €	690,58 €
Especialista/Conductor/a	46,88 €	2,15 €	11,73 €	5,34 €	1,46 €	119,09 €	1.406,42 €	703,21 €	703,21 €
Peón Especializado/a	46,87 €	2,15 €	11,71 €	5,34 €	1,46 €	119,09 €	1.406,10 €	703,05 €	703,05 €
Limpiador/a	46,04 €	2,15 €	11,51 €	5,34 €	1,46 €	119,09 €	1.381,15 €	690,58 €	690,58 €

TABLA SALARIAL AÑO 2026 (01/01/2026 AL 31/12/2026)

	Salario Base	Prima Asistencia	Plus nocturno	Plus penoso	Plus transporte	Bolsa vacaciones	Paga diciembre	Paga Beneficios	Paga Septiembre
Encargado/a General	1.808,02 €	2,20 €	452,01 €	5,48 €	1,50 €	122,07 €	1.808,02 €	904,00 €	904,00 €
Encargado/a Grupo/Edificio	1.518,75 €	2,20 €	379,68 €	5,48 €	1,50 €	122,07 €	1.518,75 €	759,37 €	759,37 €
Superv./Encargado/a Sector	1.574,46 €	2,20 €	393,62 €	5,48 €	1,50 €	122,07 €	1.574,46 €	787,24 €	787,24 €
Superv./Encargado/a Zona	1.656,40 €	2,20 €	414,10 €	5,48 €	1,50 €	122,07 €	1.656,40 €	828,21 €	828,21 €
Responsable de equipo	1.481,11 €	2,20 €	370,28 €	5,48 €	1,50 €	122,07 €	1.481,11 €	740,56 €	740,56 €
Oficial Administrativo/a	47,19 €	2,20 €	11,80 €	5,48 €	1,50 €	122,07 €	1.415,68 €	707,84 €	707,84 €
Especialista/Conductor/a	48,05 €	2,20 €	12,02 €	5,48 €	1,50 €	122,07 €	1.441,58 €	720,79 €	720,79 €
Peón Especializado/a	48,04 €	2,20 €	12,01 €	5,48 €	1,50 €	122,07 €	1.441,25 €	720,62 €	720,62 €
Limpiador/a	47,19 €	2,20 €	11,80 €	5,48 €	1,50 €	122,07 €	1.415,68 €	707,84 €	707,84 €

TABLA SALARIAL AÑO 2027 (01/01/2027 AL 31/12/2027)

	Salario Base	Prima Asistencia	Plus nocturno	Plus penoso	Plus transporte	Bolsa vacaciones	Paga diciembre	Paga Beneficios	Paga Septiembre
Encargado/a General	1.857,74 €	2,26 €	464,44 €	5,63 €	1,54 €	125,43 €	1.857,74 €	928,86 €	928,86 €
Encargado/a Grupo/Edificio	1.560,52 €	2,26 €	390,13 €	5,63 €	1,54 €	125,43 €	1.560,52 €	780,25 €	780,25 €
Superv./Encargado/a Sector	1.617,76 €	2,26 €	404,44 €	5,63 €	1,54 €	125,43 €	1.617,76 €	808,88 €	808,88 €
Superv./Encargado/a Zona	1.701,95 €	2,26 €	425,49 €	5,63 €	1,54 €	125,43 €	1.701,95 €	850,98 €	850,98 €
Responsable de equipo	1.521,84 €	2,26 €	380,46 €	5,63 €	1,54 €	125,43 €	1.521,84 €	760,92 €	760,92 €

	Salario Base	Prima Asistencia	Plus nocturno	Plus penoso	Plus transporte	Bolsa vacaciones	Paga diciembre	Paga Beneficios	Paga Septiembre
Oficial Administrativo/a	48,49 €	2,26 €	12,12 €	5,63 €	1,54 €	125,43 €	1.454,61 €	727,31 €	727,31 €
Especialista/Conductor/a	49,37 €	2,26 €	12,35 €	5,63 €	1,54 €	125,43 €	1.481,22 €	740,61 €	740,61 €
Peón Especializado/a	49,36 €	2,26 €	12,34 €	5,63 €	1,54 €	125,43 €	1.480,88 €	740,44 €	740,44 €
Limpiador/a	48,49 €	2,26 €	12,12 €	5,63 €	1,54 €	125,43 €	1.454,61 €	727,31 €	727,31 €

Firmas.

Nº158.356

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ
ANUNCIO**

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13.3 del Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo y a los efectos previstos en el mismo, que con fecha 9 de noviembre de 2023, se resolvió inscribir en ésta Oficina Pública la constitución de la asociación denominada:

“ASOCIACIÓN DE EMPRESAS ESTIBADORAS PORTUARIAS DE GRANELES Y MERCANCÍA GENERAL” con número de depósito 11100041.

El domicilio de la organización se fija en la CALLE BOLIVIA, Nº8-10,

11519 Puerto Real (Cádiz), su ámbito territorial es provincial y el funcional es el establecido en el artículo 4 de sus estatutos.

Los estatutos y el acta de constitución están suscritos por D. Luis María Duran Quintero en representación de ERSHIP CÁDIZ, S.A., D. José Antonio Portillo Serrano en representación de ESTIBADORA GADITANA, A.I.E., D. Fernando Portillo Serrano en representación de ALMACENES MARÍTIMOS DEL SUR CÁDIZ, S.L., D. Patricio Durán Benítez en representación de AGENCIA MARÍTIMA PORTILLO CÁDIZ, S.L., D. José Cabeza Dianeiz en representación de SERPORT PUERTO REAL, S.L., todos ellos en calidad de promotores.

Cádiz, a 16 de noviembre de 2023. EL DELGADO TERRITORIAL. Fdo.: Daniel Sánchez Román. **Nº 158.754**

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

**AREA DE FUNCION PUBLICA Y RECURSOS HUMANOS
FUNCION PUBLICA Y RECURSOS HUMANOS
EDICTO**

El Vicepresidente Tercero, Diputado Delegado de Función Pública y Recursos Humanos, mediante Decreto de fecha 28 de noviembre de 2023, ha resuelto lo siguiente:

“Vistos los siguientes Antecedentes de hecho:

Primero.- Mediante Resolución de 10 de febrero de 2022, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 37, de 23 de febrero de 2022, se dispuso la aprobación de la convocatoria y bases específicas por las que se regirá el proceso para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 1 plaza de Técnico/a de Protocolo, identificada con el código F-03.27.01, incluida en la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2021, por el sistema de oposición libre.

Segundo.- Transcurrido el plazo establecido de diez días hábiles para la subsanación de defectos tanto de los/as aspirantes excluidos/as como de los/as omitidos/as por no figurar en la relación provisional, procede dictar resolución aprobando la relación definitiva de personas admitidas y excluidas, una vez subsanadas las causas de exclusión en tiempo y forma, de conformidad con lo establecido en el artículo 20 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, así como en la base Quinta de las específicas reguladoras del proceso selectivo indicado.

Tercero.- La base Sexta de las específicas establece que se procederá a nombrar por resolución las personas que integrarán el Órgano de Selección encargado del desarrollo y calificación del proceso correspondiente, y su composición colegiada deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros. No podrán formar parte del Órgano de Selección aquellas personas que hubiesen realizado tareas de preparación de personas aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de esta convocatoria; tampoco podrán formar parte el personal de elección o designación política, el personal funcionario interino y el personal eventual.

Asimismo, se indica que su composición constará como mínimo de las siguientes personas: una, que ostentará la Presidencia, cuatro que tendrán la condición de Vocales y una más que tendrá la condición de Secretario/a, que actuará con voz pero sin voto, debiendo designarse el mismo número de personas suplentes.

Cuarto.- El apartado 2.4 de la base Séptima de las específicas establece que el día, hora y lugar de comienzo del primer ejercicio contenido en la convocatoria, se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, con 15 días de antelación como mínimo. El día, hora y lugar de los restantes ejercicios se publicará en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, con una antelación de al menos 12 horas si se trata del mismo ejercicio o de 24 horas si se trata de uno nuevo. Desde la total conclusión de un ejercicio o prueba hasta el comienzo del siguiente, deberá transcurrir un plazo mínimo de 72 horas y un máximo de 45 días naturales.

MARCO NORMATIVO

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (B.O.E. de 31 de octubre).
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local (B.O.E. de 14 de junio).
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado (B.O.E. de 10 de abril).
- Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos para la provisión, en régimen de personal funcionario de carrera, de las plazas vacantes en la plantilla de

la Diputación Provincial de Cádiz, publicadas en el BOP de Cádiz núm. 47, de fecha 13 de marzo de 2017.

- Bases Específicas del procedimiento para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 1 plaza de Técnico/a de Protocolo, publicadas en el BOP de Cádiz núm. 37, de 23 de febrero de 2022.

Conforme a los siguientes Fundamentos de Derecho:

Único.- Conforme a lo dispuesto en el apartado 1 de la base Quinta de las específicas del procedimiento convocado para la selección, de 1 plaza de Técnico/a de Protocolo, publicadas en el BOP de Cádiz núm. 37, de 23 de febrero de 2022, en régimen de personal funcionario de carrera, transcurrido el plazo establecido de subsanación, la Presidencia dictará resolución declarando aprobada la lista definitiva de personas admitidas y excluidas. Asimismo, en dicha resolución se hará constar el lugar, fecha y hora de realización del primer ejercicio de la oposición.

En las listas definitivas se decidirá acerca de las alegaciones planteadas por las personas interesadas en el procedimiento sobre su exclusión u omisión en las listas provisionales, y la publicación les servirá de notificación.

La resolución por la que se declarará aprobada la lista definitiva de personas admitidas y excluidas agotará la vía administrativa. Contra la citada resolución cabrá interponer recurso de reposición ante la Presidencia, con carácter potestativo, en el plazo de un mes desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas o recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

La publicación de la resolución de la Presidencia en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos.

A la vista de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos vengo en RESOLVER:

PRIMERO: Aprobar la relación definitiva de personas admitidas y excluidas al proceso convocado para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 1 plaza de Técnico/a de Protocolo, incluida en la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2021, mediante el sistema de oposición libre, que se indican en el documento Anexo, con expresión en el caso de las excluidas de las causas que la justifican, conforme a lo prevenido en la base Quinta de las específicas.

SEGUNDO: Determinar la composición del Órgano de Selección que juzgará los ejercicios del proceso selectivo indicado conforme a lo establecido en la base Sexta de las específicas, que estará integrada por las personas que se indican a continuación:

• Presidenta Titular:	África Gotor Sanjaume
• Presidente Suplente:	Ignacio Javier Derqui Vassallo
• Vocales Titulares:	María Moreno Maldonado
	Fernando Leguina Roig
	Hermínia Jiménez Lobón
	Paula Andreu Carrera
• Vocal 1º Suplente:	Juan Sierra Domínguez
• Vocal 2ª Suplente:	Marina Isabel García Ramallo
• Vocal 3º Suplente:	Francisco Javier Rodríguez Para
• Vocal 4º Suplente:	Alejandro Bernal Peña
• Secretaria Titular:	Marta Álvarez-Requejo Pérez
• Secretario 1º Suplente:	Mariano Viera Domínguez
• Secretario 2º Suplente:	Manuel López Cózar

A efectos de garantizar la debida coordinación de la actuación del Tribunal de selección con la gestión de Función Pública y Recursos Humanos, y asesorar al mismo en relación con el desarrollo y contenido de las pruebas, se designa a Alfredo Lloret Pérez como personal Colaborador.

TERCERO: Fijar la fecha de celebración del primer ejercicio correspondiente a la fase de oposición para el próximo día 30 de enero de 2024, a las 10:30 horas, en el Centro Asociado de la UNED en Cádiz, sito en la Plaza San Antonio núm. 2, de la citada localidad, para cuya realización quedan citadas las personas admitidas en la relación anexa.

Todas las personas convocadas deberán presentar para su identificación su Documento Nacional de Identidad o cualquier otro que les identifique fehacientemente, e ir provistos de bolígrafo de tinta negra o azul. No se permitirá el uso de teléfonos móviles, ni otros dispositivos electrónicos, en las aulas o locales donde se celebren las pruebas.

CUARTO: Proceder a la publicación del acuerdo adoptado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, que será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos, y al objeto de cumplir el trámite de notificación de las personas interesadas en el procedimiento administrativo correspondiente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

ANEXO

RELACIÓN DEFINITIVA DE PERSONAS ADMITIDAS Y EXCLUIDAS AL PROCESO CONVOCADO PARA LA SELECCIÓN, EN RÉGIMEN DE PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA, DE 1 PLAZA DE TÉCNICO/A DE PROTOCOLO, INCLUIDA EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ PARA EL AÑO 20219, PERTENECIENTE A LA ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL, SUBESCALA TÉCNICA Y CLASE SUPERIOR, CONVOCADA POR RESOLUCIÓN DE 10 DE FEBRERO DE 2022 (B.O.P. N.º 37, DE 23 DE FEBRERO DE 2022), MEDIANTE EL SISTEMA DE OPOSICIÓN LIBRE.

RELACIÓN DEFINITIVA DE PERSONAS ADMITIDAS

APELLIDO 1	APELLIDO 2	NOMBRE
ARAMBURU	ESTEBAN	JUAN RAMÓN
BERRAQUERO	ROCA	ANDREA
CABRERA	PINTO	CARLOS ALBERTO
CARRERA	ROJAS	JUAN JOSE
DIAZ	GOMEZ	MARIA
IRIBARREN	GARCIA	JESUS
LOPEZ	CARMONA	TANIA MARIA
MIR	JURADO	CAROLINA
PANTOJA	VELASCO	MARIA JESUS
PLAZA	SELMA	ANGEL
ROLDOS	PINTO	IRENE
VEIGA	BENITEZ	NORMA CONCEPCION

Total de personas admitidas: 12

RELACIÓN DEFINITIVA DE PERSONAS EXCLUIDAS, CON INDICACIÓN DE LAS CAUSAS DE EXCLUSIÓN

APELLIDO 1	APELLIDO 2	NOMBRE	MOTIVO
BRIOSSO	GARRIDO	ROSALIA	2
GUILLEN	RODRIGUEZ	ANTONIO	2
SANCHEZ	ROMERO	ALBA	2

Total de personas excluidas: 3

CAUSAS DE EXCLUSIÓN:	
01.	No posee la titulación exigida en la convocatoria.
02.	No acredita la titulación exigida en la convocatoria.
03.	No acredita el abono de las tasas de examen.
04.	No justifica las causas de exención de las tasas de examen.
05.	No abona las tasas de examen
06.	No especifica el D.N.I
07.	No especifica la fecha de nacimiento.
08.	No especifica el lugar de nacimiento.
09.	Falta de firma.
10.	Solicitud presentada fuera de plazo.
11.	No es personal Funcionario de Carrera o Laboral Fijo de esta Corporación.
12.	No pertenece al Grupo/Subgrupo inferior de clasificación profesional.
13.	No ha cumplido debidamente el trámite de presentación electrónica.
14.	Supera el límite máximo de edad para jubilación forzosa.

Lo que se comunica, para su conocimiento y a los efectos oportunos.

Contra la presente resolución, que es definitiva en la vía administrativa, podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la fecha de la notificación, o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde la misma fecha. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime procedente.

29/11/23. El Vicepresidente Tercero. Diputado Delegado de Función Pública y Recursos Humanos. Fdo.: Jacinto Muñoz Madrid. Fdo.: María África Gotor Sanjaume.
Nº 162.165

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALGODONALES

ANUNCIO

Haciendo sido aprobado por el Ayuntamiento Pleno en Sesión Ordinaria celebrada el día 05/09/2023 al Punto 3º el "Acuerdo de Mejoras del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Algodonales", y dado que durante el plazo de exposición pública desde el día 20/09/2023 al 10/10/2023 (ambos inclusive) no se han presentado reclamaciones, se procede a la publicación definitiva del texto del Acuerdo:

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito Funcional y territorial. El presente Acuerdo tiene como finalidad establecer y regular las condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que prestan sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Algodonales, en régimen funcional, en todos los centros de trabajo, aún cuando desempeñen sus funciones fuera del municipio de Algodonales.

Artículo 2.- Ámbito Personal. Las normas del presente Acuerdo serán de aplicación:

a) A todos los funcionarios de carrera del Excmo. Ayuntamiento de Algodonales que se encuentren en situación de servicio activo. Asimismo, y en relación con aquellos artículos en los que así expresamente se disponga, el ámbito personal del presente Acuerdo se ampliará a las personas en ellos contemplados. b) A todo el personal funcionario vinculado a la Corporación en virtud de nombramiento interino o en comisión de servicios. c) A los funcionarios eventuales de la Corporación, excepto en lo que respecta a la aplicación de conceptos retributivos o cuando se señalen otras excepciones puntuales. d) Funcionarios en prácticas.

Artículo 3.- Ámbito temporal. El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2023. Entre la denuncia del presente Acuerdo por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a dos meses. Si ninguna de las partes que suscriben el presente Acuerdo formulase solicitud de revisión o rescisión de éste con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Acuerdo se considerará automáticamente prorrogado en su totalidad de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2023.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad. Las condiciones establecidas en el presente Acuerdo tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible. Las cuantías económicas relativas a las ayudas sociales estarán sujetas a lo que dispongan los Presupuestos del Estado.

Artículo 5.- Homologación y equiparación. En el presente Acuerdo se seguirá la línea tendente a la homologación de las condiciones económicas y sociales de los dos colectivos que prestan sus servicios para la misma Administración, el Excmo. Ayuntamiento de Algodonales, y a la homologación o igualdad retributiva anual entre los mismos puestos de trabajo o categorías profesionales, en definitiva a la aplicación del principio de igualdad de función igualdad de retribución y al principio de que todos los trabajadores y funcionarios que prestan servicio en la Administración son empleados públicos.

Artículo 6.- Comisión paritaria. 1º. Se constituye una Comisión Paritaria integrada, por parte del Ayuntamiento, por el Alcalde o por el Concejal nombrado por éste, más el delegado de personal o funcionario en quien éstos deleguen, siendo secretario de la misma, con voz y sin voto, la persona que designe la Comisión a propuesta del Alcalde. 2º. Su misión será velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en este Acuerdo, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas o incompletas del mismo que pudieran existir. 3º. Dicha Comisión se considerará formalmente constituida a los 15 días de la entrada en vigor del acuerdo, pudiendo así mismo reunirse en cualquier momento a petición de las partes firmantes, mediante escrito motivado presentado en el Registro General del Ayuntamiento, debiendo ir acompañada de una propuesta de los asuntos a tratar, fijándose la reunión en el plazo máximo de cinco días naturales posteriores a la petición. Ambas partes podrán requerir la asistencia de asesores, los cuales tendrán voz, pero no voto. 4º. Si en el seno de la Comisión Paritaria surgieren discrepancias, éstas de resolverán mediante su sometimiento al sistema arbitral que se determine.

CAPÍTULO II. NORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PROMOCIÓN INTERNA Y FORMACIÓN PROFESIONAL, INGRESOS

Artículo 7.- Organización del trabajo. La organización del trabajo será competencia del Excmo. Ayuntamiento de Algodonales, a quien le corresponde la iniciativa según la legislación vigente. La racionalización de los sistemas y métodos de trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

*Mejora de las prestaciones del servicio al ciudadano
*Simplificación del trabajo, mejora de métodos. *Establecimiento de plantillas concretas del personal funcionario. *Valoración de los puestos de trabajo. *Registro del personal funcionario. *Evaluación del desempeño. No obstante, cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento en uso de su potestad de organización puedan tener repercusiones sobre las condiciones de trabajo del personal funcionario a su servicio, procederá a informar y tendrá en cuenta las sugerencias de la comisión paritaria de este Acuerdo.

Artículo 8.- Relación de puestos de trabajo.

1. La Corporación realizará una relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica en materia de Función Pública.

2. La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se

determinan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

- La relación comprenderá los puestos de trabajo que puedan ser desempeñados por el personal funcionario al servicio de la Corporación.
- La relación de puestos de trabajo comprenderá en todo caso: la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias.
- La creación, modificación, refundición y/o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo, que será negociada con la Comisión Paritaria de este acuerdo.
- La convocatoria de nuevos puestos de trabajo de personal funcionario, requerirán que los correspondientes puestos de trabajo figuren detallados en las respectivas relaciones de puestos de trabajo.
- Las funciones de cada puesto se contendrán en una valoración de puestos de trabajo.

Artículo 9.- Oferta de empleo público. La selección de todo el personal funcionario debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público y a través del sistema de concurso-oposición, concurso, u oposición libre en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, méritos y capacidad, así como el de publicidad. En toda oferta funcional el Alcalde o Concejal-Delegado de personal facilitará la información necesaria a la representación de los Funcionarios. Se dará puntual información al Delegado de Personal sobre la política de personal, de conformidad con lo dispuesto en el art. 40.1 a) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y concretamente, en relación con la aprobación de la oferta de empleo, y la convocatoria de plazas incluidas en la misma. La selección de personal se realizará atendiendo a los límites previstos en las Leyes de Presupuestos del Estado.

Artículo 10.- Promoción Interna. En todas las convocatorias el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso de funcionarios de carrera de un grupo inferior a otro inmediatamente superior. Los funcionarios deberán, para ello, poseer la titulación exigida, una antigüedad mínima de dos años, salvo que legalmente se establezca lo contrario, reunir los restantes requisitos y superar las pruebas que, en cada caso, establezcan las convocatorias. En las convocatorias de las pruebas de promoción interna se establecerá la exención de las materias cuyo conocimiento se hayan acreditado suficientemente en las pruebas de ingreso al Cuerpo o Escala de origen. Se realizará mediante concurso de méritos o concurso-oposición interno, y la superación de las pruebas que en cada caso establezca la convocatoria, para el ascenso a las distintas categorías, garantizando los principios básicos de igualdad, méritos y capacidad de cualquier naturaleza, en concordancia a su nivel de formación, tanto personal como profesional. Derecho a la carrera administrativa

Artículo 11.- Formación Profesional y Cursos de Formación. El Ayuntamiento garantizará la formación profesional adecuada en cada momento de cara a cubrir las necesidades del mismo. Se garantizará al personal afectado por la introducción de nuevas técnicas en su área de trabajo la formación necesaria para la adecuación a dicho puesto de trabajo. La Comisión Paritaria elaborará anualmente el Plan de Formación de personal laboral ampliándolo o modificándolo en atención de las nuevas necesidades u ofertas de formación. La Corporación se acogerá al Acuerdo Nacional para la Formación Continua firmado por la Administración y los Sindicatos. El Ayuntamiento podrá enviar a los funcionarios a cursos, seminarios o congresos referentes a su especialidad y su trabajo específico cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estos acontecimientos será obligatoria para el funcionario, cuando se celebre en horario laboral, a quien se le abonará además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los funcionarios que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo. Cuando el funcionario solicite la asistencia a los mismos, corresponderá la Delegación de Personal la decisión sobre la asistencia, en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos de los servicios, previa consulta a los Delegados de Personal. En relación con los gastos de matrícula, se subvencionará un porcentaje determinado por la Delegación de Personal, garantizándose un reparto equitativo atendiendo a las necesidades específicas de cada área.

Artículo 12.- Traslados. Traslados forzosos: Todos y cada uno de los funcionarios estarán destinados en un Centro o Servicio de la Corporación. Una vez cumplimentado, con carácter previo, los trámites de los traslados voluntarios y, en el supuesto de que fuese necesario trasladar a un funcionario de uno a otro Centro, será preceptivo comunicarlo con seis días de antelación a los interesados, a los Delegados de Personal y a la Sección Sindical a la que pertenezca. En caso de disconformidad por parte del funcionario se estudiarán sus razones en reunión conjunta con el Área de PERSONAL, Jefe de Servicio y los representantes de los funcionarios, no procediéndose al traslado hasta tanto no se resuelva en consecuencia. El procedimiento reseñado no será de aplicación a los traslados forzosos cuando éstos tengan carácter de sanción disciplinaria. Traslados voluntarios: Todo funcionario podrá solicitar su traslado a otro Departamento o Centro de la Corporación, siempre que el puesto al que desee ser adscrito esté clasificado con el mismo Nivel de Complemento de Destino y Complemento Específico que el puesto que desempeña, cuando por causas profesionales o personales así le convenga. Para posibilitar dichos traslados, por el Área de PERSONAL, se dará la adecuada publicidad de los puestos vacantes. Las peticiones serán resueltas en base a los criterios que con carácter genérico sean previamente acordados entre el Área de PERSONAL y los Delegados de Personal y Centrales Sindicales con representación en la misma, y los destinos así obtenidos, dado su carácter de voluntarios, serán irrenunciables, no generarán derecho al abono de indemnización por concepto alguno, y se regirán, en cuanto al tiempo de permanencia en los mismos, por lo dispuesto en el artículo 20.1 f) de la Ley 30/84 de 2 de Agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Artículo 13.- Comisiones de servicio. Los puestos de trabajos vacantes podrán ser desempeñados, previo nombramiento, por funcionarios que reúnan los requisitos necesarios para ello. Cuando las funciones de categoría superior se realicen de forma completa, estable y exclusiva, el funcionario tendrá derecho a percibir las retribuciones complementarias objetivamente vinculadas al puesto de trabajo que

realmente desempeña. Asimismo por necesidades de la Corporación y aun no dándose las circunstancias anteriores podrán desempeñarse, por un periodo máximo de un año (renovable) en comisión de servicios, funciones especiales que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en las relaciones de puestos de trabajo, realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por los funcionarios que desempeñen con carácter permanente los puestos de trabajo que tengan asignadas dichas tareas. En tal supuesto continuarán percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo, sin perjuicio de la percepción de las indemnizaciones por razón del servicio a que tengan derecho, en su caso. La selección de los funcionarios para tales cometidos se efectuará entre el Área de PERSONAL y el Delegado de Personal. Esta selección se ajustará a los criterios de publicidad, igualdad, méritos y capacidad, para la cobertura de tales puestos de trabajo.

CAPÍTULO III. EXCEDENCIAS, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 14.- Permisos. A lo largo de la vigencia del presente Acuerdo, los/as funcionarios/as, sin justificación alguna, previa solicitud al Área de Personal o jefe del servicio, tendrán derecho a disfrutar hasta 8 días hábiles de permiso por asuntos particulares no incluidos en los apartados siguientes, siempre y cuando no suponga el deterioro en el servicio, y con las mejoras que incluyan el calendario anual del Ayuntamiento de Algeciras. Asimismo, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente. No se pueden acumular al periodo vacacional Cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido no recuperable y no sustituible por las comunidades autónomas coincidan en sábado, en cada año, se estará a lo dispuesto por la legislación aplicable. El/la funcionario/a con periodo inferior al año tendrá derecho al número de días proporcional al tiempo trabajado. Podrán distribuir dichos días a su conveniencia, respetando las necesidades del servicio, previa autorización del Concejal-Delegado o Jefe del servicio. Todos/as los/as funcionarios/as tienen derecho a permiso retribuido en los siguientes casos y debidamente justificados:

- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, o relación análoga de afectividad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o relación análoga de afectividad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- Por traslado de domicilio: 2 días naturales en la localidad y 3 cuando se trate de traslado fuera de la localidad.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal 15 horas mensuales, sin disminución de sus retribuciones, durante su jornada laboral.
- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, así como a sus cónyuges o parejas de hecho.
- Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente, la funcionaria/o podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o relación análoga de afectividad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad o análoga relación de afectividad, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta % de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.
- Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Por matrimonio, dieciocho días naturales.

l) Compensación por asistencia de juicio. Cuando por motivos de su actividad profesional en la empresa, el personal tenga que acudir a un juicio en otra localidad y fuera del horario de trabajo, se le compensara las horas trabajadas, así como las correspondientes dietas y kilometraje. En caso de hacerlo dentro del horario de trabajo sólo tendrá derecho al kilometraje. Los permisos concedidos deberán justificarse dentro de los 15 días siguientes a su disfrute, si no se justificaran serán contempladas como faltas injustificadas al funcionario/a. En el apartado A, los permisos empezaran a computarse a partir del día siguiente, siempre que el hecho sucediese encontrándose el funcionario de servicio.

Artículo 15.- Licencias. En cuanto a los permisos no retribuidos, se aplicará la legislación vigente para los funcionarios públicos de la Administración Local.

Artículo 16.- Excedencias. El personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Algodonales podrá obtener excedencia con arreglo a las disposiciones legales vigentes. Los Delegados de Personal y las Secciones Sindicales legalmente constituida en la Corporación, tendrán conocimiento de todas las excedencias, así como del reingreso de las mismas.

CAPÍTULO IV. CONDICIONES SOCIALES

Artículo 17.- Asistencia laboral y jurídica. Cuando un funcionario por razones del servicio tenga que hacer uso del carné de conducir y sufra la retirada del mismo, con carácter preventivo, en caso de accidente y otras causas, el Excmo. Ayuntamiento de Algodonales se compromete a respetarle sus retribuciones básicas y complementarias, en otro puesto de trabajo. Asimismo, la Corporación se compromete a la prestación de asistencia jurídica a funcionarios por acciones derivadas de su servicio, en caso de conflictos. En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del funcionario que tenga su origen en motivaciones socio-laborales o contra la seguridad del tráfico.

Artículo 18.- Seguro de vida. Con independencia de las prestaciones a las que los funcionarios tienen derecho por ley, y siempre que dicho personal funcionario lleve prestando servicios en el Ayuntamiento de Algodonales por un plazo igual o superior a 1 año y medio, el Ayuntamiento concertará un seguro colectivo a favor de los funcionarios o personas designados por ellos o familiares directos que dependan y convivan con ellos, siendo dicho seguro con las siguientes garantías todas ellas referidas a actos de servicio o accidentes "in itinere"

SEGURO DE VIDA:	
Fallecimiento asegurado	12.020,24 €
Accidente asegurado	24.040,48 €
Accidente de circulación	36.060,73 €
SEGURO DE ACCIDENTES PERSONALES:	
Incapacidad permanente total...	12.020,24 €
Invalidez permanente absoluta...	24.040,48 €

Además de las garantías mencionadas el seguro tendrá las siguientes garantías:

a) Los capitales asegurados serán revalorizados de acuerdo con cada vigencia del convenio.

b) En el caso de que el asegurado cause baja en el Ayuntamiento, la compañía aseguradora no podrá rescindir la póliza contratada sin previo aviso al asegurado, por si éste en el caso desea asumir a su costa la prima correspondiente o bien cancelarla

c) Cualquier asegurado podrá aumentar de forma individual la cobertura de su póliza, así como establecer cualquier otra modalidad de mejora corriendo a cargo del mismo los complementos de la prima correspondiente.

d) Para el supuesto de nuevas inclusiones en la póliza ya concertada, el Ayuntamiento se compromete a tramitar a la compañía aseguradora los documentos precisos en un plazo máximo de 30 días. Transcurrido este plazo el Ayuntamiento será responsable directo.

e) En el supuesto de funcionarios que actualmente tengan un seguro de vida en póliza colectiva y deseen continuar en la misma la Corporación respetará tal decisión actualizando dicha póliza a las coberturas y riesgos descritos en este artículo. SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL

Igualmente, la corporación contratará una póliza de seguros, en la que cubra toda la responsabilidad Civil, de todo el personal funcionario del Ayuntamiento en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 19.- Prestaciones médico-sanitarias. -

1. A. Prótesis oculares

- Monturas:50% factura con límite de 50 euros
- Cristales:50% factura con límite de 200 euros
- Lentillas:50% factura con límite de 100 euros

1.B. Tratamientos odontológicos

- Limpieza bucal anual: 30 euros
- Empaste: 25 euros
- Endodancia:50% factura (máximo 350 euros)
- Dentadura completa (prótesis): (máximo 300 euros)
- Realización de puentes:50% factura (máximo 350 euros)
- Implantes:50% factura (máximo 400 euros)
- Corona:50% factura (máximo 350 euros)

1.C. Otras prótesis

- Corsés ortopédicos: 50% factura
- Audífonos (acumulable 3 años): 50% factura
- Aparatos fonación (acumulable 3 años): 50% factura
- Zapatos, botas y/o plantillas ortopédicas (máximo 60 euros):50% factura En la aplicación práctica, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) Si el peticionario solicita la adquisición de unas gafas y unas lentillas, se le concederá solamente una de ambas. Por cada una de estas prótesis, sólo se podrá obtener una ayuda por año, (6 meses si se trata de lentillas desechables), salvo que la misma resulte según prescripción facultativa, por suponer modificación respecto a la situación anterior.
b) Si solicita gafas de cerca, de lejos y bifocales, se le concederán o bien las gafas de cerca y lejos o bien las bifocales.

c) La graduación de la vista habrá de verificarse indistintamente en la Seguridad Social o por oftalmólogo u óptico titulado.

d) En todas las facturas deberán figurar al menos los siguientes datos: Nombre del beneficiario, fecha de expedición, recibí, importe, número de D.N.I. de la persona que la extiende y firma.

e) La ayuda por plantillas, corsés y zapatos ortopédicos se concederán cuando no sean cubiertas por la asistencia pública sanitaria.

f) Los medicamentos y/o tratamientos para enfermedades crónicas, en cuanto a la parte que no financie la Seguridad Social, se financiará por la empresa hasta un importe máximo anual por beneficiario de 150 euros.

g) La ayuda para gastos médicos-sanitarios señalados en este acuerdo (apartado 1.A. Prótesis oculares; apartado 1.B. Tratamientos odontológicos; apartado 1.C. Otras prótesis y punto f: medicamentos para enfermedades crónicas) no podrá superar en conjunto, los 500 euros anuales por trabajador. Para la justificación deberán presentarse las facturas o documentación correspondiente.

Artículo 20.- Ayuda escolar. -

Todo el personal funcionario/a que lleve prestando ininterrumpidamente servicio por un plazo igual o superior a un año y medio, afectados por el presente acuerdo, e hijos/as, que están a su cargo, percibirán anualmente en concepto de Ayuda Escolar, las cantidades que a continuación se especifican, teniendo en cuenta que en caso de que ambos cónyuges sean empleados de la Corporación, sólo la percibirá uno de ellos. Los funcionarios/as percibirán en concepto de Ayuda Escolar las siguientes cantidades:

a) Por cada hijo/a en guardería: 100 euros/año.
b) Por cada hijo/a en bachillerato o equivalente: 100 euros/año.
c) Por cada hijo/a en estudios universitarios: 150 euros/año.

En el caso de preescolar y primaria, mientras dure la gratuidad de material en dichos niveles de enseñanza no se concederán ayudas por el ayuntamiento. Para el derecho a la percepción de estas ayudas habrá de presentarse previamente la documentación que acredite la matriculación. No se abonarán los estudios de postgrado. Estas cantidades se abonarán de una sola vez antes del 31 de septiembre de cada año. Las solicitudes de estas Gratificaciones deberán efectuarse mediante formulario de Solicitud de Ayudas Sociales que se presentará en el Registro General del Ayuntamiento dirigido al Negociado de Recursos Humanos.

Artículo 21.- Ayuda por discapacidad. -

Los descendientes o ascendientes con discapacidad reconocida (al menos en un 33%) por el Organismo Oficial correspondiente, a cargo del funcionario/a o personal laboral que lleve prestando ininterrumpidamente servicios con un plazo igual o superior a un año y medio, se le otorga el derecho a percibir, por cada uno que se encuentre en esta situación, la cantidad mensual de 60 €, salvo que perciban una pensión o ayuda superior al SMI; las situaciones, que deberán justificarse documentalente, serán concedidas por periodos anuales, a cuyo término el interesado en su caso, podrá volver a solicitar la ayuda correspondiente.

Artículo 22.- Uniformes. -

Todo el personal que lo necesite, por razones de su actividad, deberá ser dotado por la empresa de ropa de trabajo adecuada según la índole del trabajo a razón de un uniforme de verano y otro de invierno cada año. La comisión paritaria velará especialmente por el cumplimiento de esta cláusula.

Artículo 23.- Prestaciones. -

El personal funcionario con una antigüedad mínima de un año y medio percibirá las siguientes prestaciones:

- Por matrimonio o unión de hecho legalmente registrada: 120 €.

- Por paternidad o maternidad: 150 €. - Por gastos de renovación del permiso de conducir, a aquellos funcionarios que se les han exigido en la fase de oposición al puesto al que accedieron, u ocupen un puesto en el que sea imprescindible para desarrollar la actividad laboral: la totalidad de la cuantía, debiendo justificarla.

Artículo 24.- Normas generales de la totalidad de las ayudas sociales. -

1. Tendrán derecho al disfrute de estas ayudas sociales los Funcionarios de Carrera del Ayuntamiento de Algodonales. En el caso de funcionarios que presten sus servicios a la corporación con carácter temporal, tendrán derecho a estas ayudas cuando acrediten una relación de empleo ininterrumpida superior a 18 meses.

2. Las dudas que se susciten en la aplicación práctica de este artículo serán sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria.

3. No podrá denegarse la concesión de las ayudas económicas anteriores sin haber sido sometidas a conocimiento de la Comisión Paritaria.

4. El pago de la ayuda no podrá demorarse más de 6 meses la resolución y en caso de ser favorable. FORMA DE SOLICITUD

a) La solicitud de las prestaciones médico-farmacéuticas debe presentarse en el Registro General de Entrada del Ayto. de Algodonales junto a la documentación solicitada, antes del 30 de mayo (en el caso de facturas las expedidas de enero a mayo) o antes del 30 de noviembre (en el caso de facturas las expedidas e junio a noviembre) de cada año. Cada 6 meses la Comisión Paritaria se reunirá para el estudio de las ayudas solicitadas por los funcionarios.

b) La solicitud de las Ayudas Sociales debe estar registrada en el Registro General de Entrada del Ayto. de Algodonales y dirigida al negociado RECURSOS HUMANOS/ COMISIÓN PARITARIA" en modelo" "SOLICITUD DE AYUDAS SOCIALES que se facilitará a los funcionarios en Información del Ayuntamiento. Se considerará que todos aquellos funcionarios que presenten la solicitud de Ayudas Sociales por otro medio no tendrán derecho a la valoración por la comisión paritaria y en su caso, la retribución de su petición.

Artículo 25.- Préstamos y anticipos reintegrables. El Ayuntamiento permitirá anticipos reintegrables, a los que podrán acceder los funcionarios con más de un año y medio de antigüedad y con un tope individual de la cantidad correspondiente a una paga extra semestral. La devolución del anticipo solicitado sobre sus retribuciones deberá reintegrarse a lo largo del semestre en el porcentaje mensual que el trabajador estime oportuno haciéndolo constar dicho porcentaje en la solicitud de anticipo a fin de que el tesorero pueda realizar el descuento correspondiente.

Artículo 26.- Salud laboral. La Comisión de Personal tendrá también entre sus funciones el objeto de garantizar los derechos de los funcionarios del Ayuntamiento de Algodonales en sus puestos de trabajo en cuanto a seguridad e higiene, con arreglo a la Ley de Prevención y riesgos en materia de Salud laboral. Revisión Médica. - Se efectuará reconocimiento médico anualmente a los trabajadores que lo soliciten en el periodo del 1 al 31 de enero de cada año. El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental al interesado/a. A la empresa se comunicará exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

CAPÍTULO V. SEGUNDA ACTIVIDAD, JUBILACIÓN, INCAPACIDAD Y PENSIONES

Artículo 27.- Segunda actividad. -

El pase a la Segunda Actividad de los funcionarios de la Policía Local se realizará conforme a lo establecido por la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de Policías Locales de Andalucía y Decreto 135/2003, de 20 de mayo, por el que se desarrolla la situación administrativa de segunda actividad de los funcionarios de los cuerpos de la Policía Local de Andalucía.

Artículo 28.- Premio a la constancia. -

Para poder obtener el premio a la constancia, la persona empleada pública deberá entregar la petición acompañada de un informe de la vida laboral, al objeto de poder calcular su efectiva fecha de jubilación. Este premio a la constancia se concederá en proporción a los años de servicio prestados como funcionario público, de acuerdo con la siguiente escala:

- Más de 10 años de antigüedad dos mensualidades reales
 - Más de 15 años de antigüedad tres mensualidades reales
 - Más de 20 años de antigüedad cinco mensualidades reales
 - Más de 25 años de antigüedad seis mensualidades reales
 - Más de 30 años de antigüedad ocho mensualidades reales
- Estos pagos se deberán efectuar como máximo en un periodo de tres meses posterior a la fecha del cumplimiento de la jubilación.

Artículo 29.- Reducción horaria de adaptación a la jubilación. -

La reducción horaria con motivo de facilitar la adaptación a la situación de jubilación, siempre y cuando ésta se produzca en la fecha en la que legalmente la persona empleada pública adquirirá derecho a la misma y no prolongue su vida laboral se establecerá una reducción horaria con la siguiente escala:

- Desde los cuatro años hasta los tres años antes de la edad de jubilación: 1 hora. - Desde los tres años hasta los dos años antes de la edad de jubilación: 1 hora. - Desde los dos años hasta el año antes de la edad de jubilación: 2 horas. - El último año antes de la jubilación: 3 horas. El crédito horario de estas reducciones se podrá acumular semanalmente cada mes o como mejor corresponda a las necesidades del servicio.

Para poder acogerse a este beneficio la persona empleada pública deberá entregar la petición acompañada de un informe de la vida laboral, al objeto de poder calcular su efectiva fecha de jubilación.

Artículo 30.- Incapacidad Temporal.

1.- Se abonará el 100% del complemento por incapacidad temporal en los supuestos en los que la incapacidad temporal se origine por contingencias profesionales y por contingencias comunes que generen hospitalización o intervención quirúrgica. Asimismo, se percibirá el 100% de este complemento en el caso de enfermedad grave dentro de los supuestos que establece el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

2.- Se abonará el 100% del complemento por incapacidad en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral.

3.- El personal que se halle en las situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento percibirá el 100% del complemento regulado en el presente artículo.

Artículo 31.- Capacidad disminuida. Los funcionarios declarados con capacidad disminuida por los servicios médicos correspondientes, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo del Grupo o Nivel similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente; este derecho no quedará afectado por el hecho de que el funcionario perciba una prestación económica por incapacidad de un Organismo ajeno a la Corporación, salvo las incompatibilidades legales que pudieran existir.

CAPÍTULO VI. CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 32.- Embarazo. La funcionaria que esté en estado de gestación tendrá derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al Delegado de Personal y justificación a la Corporación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, así como su cónyuge, o relación análoga de afectividad.

Artículo 33.- Protección a la maternidad. La funcionaria en estado de gestación, tendrá derecho a que por el servicio de prevención y salud laboral se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad de la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la citada funcionaria, la Corporación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la funcionaria afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulten necesarios, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajos a turnos. En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la funcionaria tendrá derecho a desempeñar puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, estándose en todo caso a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 34. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal,

familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

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

Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores. El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas. En el caso de que se optará por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en

jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia. Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer o de violencias sexuales, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso. En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Cuando concurran en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso. Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas

en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

CAPÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES

Artículo 35.- Información sindical. Se garantiza el derecho al ejercicio de las funciones reguladas en el art. 40.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. A tal fin, se le facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al Capítulo 1, actas y órdenes del día del pleno y comisión de gobierno, y copia de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptados en materia de personal funcionario que afecten a las materias contenidas en el referido art. 40.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y con los límites previstos en el mismo.

Artículo 36.- Tablón de anuncios. La Corporación facilitará a los representantes de los funcionarios un tablón de anuncios en lugar idóneo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno de los mencionados tablones.

Artículo 37.- Delegación de personal. Se le considerará como órgano representativo y colegiado del conjunto del personal funcionario y en su caso, del personal funcionario eventual, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto a sus propios afiliados. La Delegación de Personal dispondrá de las demás facultades, garantías y derechos que designa la legislación vigente a los Delegados de Personal, en materia de representación. El Delegado/a de Personal, gozará de un crédito de 15 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como trabajo efectivo, siendo estas horas acumulables trimestralmente. El Ayuntamiento habilitará a la Delegación de Personal el uso de cualquiera de las dependencias municipales adecuadas para el ejercicio de sus funciones, asimismo autorizará a cualquiera de sus miembros al uso de las fotocopiadoras y demás material mobiliario existente para la actividad ordinaria de los mismos.

Artículo 38.- Secciones sindicales. Las secciones sindicales se ceñirán a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuanto se refiere a tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como los relativos a dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales. Los miembros de las secciones sindicales que ocupen cargos en los sindicatos más representativos a nivel provincial, autonómico o estatal tendrán los derechos contemplados en el artículo 9 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, y, en cuanto les sea de aplicación, los pactados en la Resolución de 12 de noviembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 29 de octubre de 2012, sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación, y en el Acuerdo de 4 de diciembre de 2012, del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, sobre adecuación de derechos sindicales a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y fomento de la competitividad. El Delegado/a de la sección sindical, gozará de un crédito de 15 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como trabajo efectivo, siendo estas horas acumulables trimestralmente. Todo ello sin perjuicio del disfrute de cualquier otro permiso o derecho que se reconozca durante la vigencia de este Acuerdo.

Artículo 39.- Derecho de reunión. La Delegación de Personal y Secciones Sindicales, podrán convocar asambleas de carácter general para todo el personal funcionario y se responsabilizará del normal desarrollo de la misma. A estos efectos, bastará ponerlo en conocimiento de la Corporación, cumpliendo los siguientes requisitos: - Comunicarlo con la antelación de dos días laborables, salvo en los casos de urgencia motivada que el plazo será de un día hábil. - Señalar día, hora y lugar de celebración. - Acreditar la legitimación de los convocantes. - Remitir el orden del día. Este mismo derecho de convocatoria de asamblea general, le corresponderá a cualquier número de trabajadores funcionarios siempre que el mismo sea igual o superior al 40 % de la plantilla. Si el/a Alcalde/sa no contesta antes de 24 horas de la celebración de la reunión, ésta se podrá celebrar sin otro requisito. El crédito de horas para asambleas será el siguiente:

* Si la convoca la Delegación de Personal, 30 horas anuales.
* Si la convoca alguna Sección Sindical, 20 horas anuales para cada Sección. El Ayuntamiento dispondrá de un local adecuado para la celebración de las asambleas.

Artículo 40.- Mediación, arbitraje y conciliación. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Acuerdo, requerirá para su consideración de lícito, el previo conocimiento de la Comisión Paritaria, a quien se reconoce como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 41.- Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario para los funcionarios será el establecido por la Ley vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA: Análogamente, se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, por el que se establece y regula el sistema especial de prestaciones sociales y económicas previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, debiendo aportar Certificado Oficial establecido.

SEGUNDA: El Ayuntamiento entregará copia del presente Acuerdo a todo el personal funcionario que figuren en plantilla. También entregará copias, junto con la toma de posesión, a todos los de nuevo ingreso.

TERCERA: En este Registro no podrá figurar ningún dato relativo a raza, religión u opinión del funcionario. El funcionario tendrá libre acceso a su expediente.

DISPOSICIÓN FINAL.

PRIMERA: En todo lo no previsto en el presente Acuerdo se estará a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación, en cada momento.

SEGUNDA: La Corporación o sus funcionarios dará conocimiento a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del Acuerdo, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

TERCERA: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el presente Acuerdo será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, una vez ratificado por el Pleno, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación, de la normativa reglamentaria correspondiente. Y en prueba de conformidad las partes representadas en la mesa negociadora suscriben el presente Acuerdo para su debida constancia, en Algodonales, a 5 de Septiembre 2023.-

Algodonales, a 21/11/2023. EL ALCALDE. Fdo. Ramón Ángel Acuña Racero.

Nº 158.380

AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL

EDICTO

D^a. AURORA SALVADOR COLORADO, ALCALDESA-PRESIDENTA DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL,

HACE SABER:

Que habiéndose aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de septiembre de 2023, el expediente de modificación presupuestaria de Crédito Extraordinario nº 70/2023 del Presupuesto Municipal vigente.

Que habiéndose expuesto al público por un plazo de 15 días hábiles mediante la inserción del correspondiente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz nº 203 de 25 de octubre de 2023 y n.º anuncio 139.002, en virtud de lo establecido en el art. 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y de los arts. 20 y 38 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, sin que se hayan presentado reclamaciones, se considera definitivamente aprobada, de conformidad con lo prescrito en el art. 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y arts. 20 y 38 del RD 500/1990, de 20 de abril, la citada modificación presupuestaria de crédito extraordinario nº 70/2023 del Presupuesto Municipal vigente, que consiste en:

- Creación de la siguiente aplicación presupuestaria por el importe que se detalla:

Aplicación	Descripción	Importe
2023/342/13000	Instalaciones deportivas / Retribuciones básicas	81.452,71 €
2023/342/16000	Instalaciones deportivas / Seguridad Social	26.105,59 €
	TOTAL	107.558,30 €

- Baja de la siguiente aplicación presupuestaria por el importe que se detalla:

Descripción	Concepto Presupuestario	Importe
Fondo de contingencia de ejecución presupuestaria	2023/929/500	107.558,30 €

Puerto Real, a 21/11/2023. LA ALCALDESA. Fdo.: Aurora Salvador Colorado.

Nº 158.715

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 3º Trimestre de 2023, de la "PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DEL SERVICIO MANCOMUNADO DE TRATAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS RESIDUALES EN EL MUNICIPIO DE ALGECIRAS (ZONA 4)", 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://mancomunidadcamposdegibraltar.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-sanearamiento 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, a 22/11/23. LA PRESIDENTA, Fdo.: Susana R. Pérez Custodio.

Nº 158.898

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 4º trimestre de 2023, de la "PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DEL SERVICIO MANCOMUNADO DE ABASTECIMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA POTABLE EN BAJA EN EL MUNICIPIO DE LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN (ZONA 1)", documentos que estarán disponibles al público en las Oficinas de la "Empresa Gestora de Aguas Linenses", sita en la Calle San Pedro de Alcántara, 2 C.P. 11300 de La Línea, 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, durante el plazo de quince días hábiles contados desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, periodo 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, al tener encomendadas las funciones de recaudación de las liquidaciones y recibos a los que se refiere el presente Edicto la empresa concesionaria del servicio, "Empresa Gestora de Aguas Linenses S.L.", el periodo voluntario para hacer efectivo el pago de los recibos de la mencionada Prestación Patrimonial (PPCNT) correspondiente al periodo inicialmente indicado, será el dispuesto en cada caso por la citada empresa concesionaria, 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 que es girado trimestralmente al efecto a los interesados obligados tributarios por la indicada "Empresa Gestora de Aguas Linenses, S.L.", siendo el lugar de pago el de las oficinas de la citada empresa concesionaria, sitas en la Calle San Pedro de Alcántara s/n C.P. 11300 de La Línea de la Concepción, 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 la normativa vigente. En Algeciras, a 22/11/23. LA PRESIDENTA, Fdo.: Susana R. Pérez Custodio. **Nº 158.899**

AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA FRONTERA ANUNCIO

Aprobado inicialmente el expediente de aprobación de la modificación de la RPT por Acuerdo del Pleno celebrado con carácter ordinario de fecha 27 de noviembre de 2023, de conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por plazo de QUINCE DÍAS, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en la Delegación Municipal de Personal de este Excmo. Ayuntamiento, sita en Edificio Emprendedores, Av. Duque de Arcos, para que se formulen las alegaciones y reclamaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en el portal web de este Ayuntamiento [https://www.arcosdelafrontera.es] y en el tablón de edictos del Ayuntamiento.

La RPT se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubieren presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá del plazo de un mes para resolverlas.

Siendo las modificaciones la puntuación de los siguientes puestos:

PUESTO	F	ES	EX	MD	RP	EI	FS	PN	PG	JD	DC	PTCD	PTCE	CD
ARQUITECTO	500	200	100	50	300	75	25	100	25	50	225	1150	1650	26
TECNICOS (SERV. JURIDICOS) JEFE DEPARTAMENTO	500	200	150	50	300	100	25	100	25	50	225	1200	1725	26
TEC. DISCIPLINA URBANÍSTICA	500	200	100	25	300	100	25	100	25	50	225	1125	1650	25
COORD. DE JUVENTUD Y DEPORTES	225	100	75	150	150	50	0	100	0	50	225	700	1125	22

En Arcos de la Frontera, a 30/11/2023. EL ALCALDE. Fdo. MIGUEL RODRIGUEZ RODRIGUEZ .

Nº 162.312

AYUNTAMIENTO DE UBRIQUE ANUNCIO

El Ilmo. Ayuntamiento de Ubrique en Pleno, reunido en sesión ordinaria el día 29 de Noviembre de 2023, aprobó inicialmente la modificación de las siguientes ordenanzas:

- Ordenanza Reguladora de la Prestación Patrimonial de Carácter Público No Tributario por Prestación del Servicio de Suministro Domiciliario de Aguas.

- Ordenanza Reguladora de la Prestación Patrimonial de Carácter Público No Tributario por Prestación del Servicio de Alcantarillado y Depuración.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17 DEL Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se someten tales acuerdos a información pública durante 30 días, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y un periódico de los de mayor difusión provincial, dentro de los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

En el supuesto de no presentarse reclamaciones o sugerencias en dicho plazo se entenderá definitivamente aprobado el expediente.

Lo que se hace público para general conocimiento. 30/11/2023. EL ALCALDE. Fdo. José Mario Casillas Ardila. **Nº 162.973**

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO

NIG: 1102044420200003529. Procedimiento ordinario 1162/2020. Negociado: 7. Materia: Reclamación de cantidad. De: Francisco José Rodríguez Del Río. Abogado: Juan Carlos Sánchez Narváez. Contra: Eventos y Masterclass Courses Certificated SL, Cedene Negocios y Consultoria SL y FOGASA. Abogado: Letrado de FOGASA – Cádiz.

Letrada de la Administración de Justicia D.ª Rosario Mariscal Ruiz hago saber:

Que en los autos ORD 1162/2020 que se tramitan en este órgano judicial, se ha acordado:

- Notificar a CEDENE NEGOCIOS Y CONSULTORÍA SL., por medio de edicto, el/ la Sentencia Núm. 297/2023, dictado/a en dicho proceso el cuya copia se encuentra a su disposición en esta oficina judicial, donde podrá tener conocimiento íntegro de la misma. AUTOS núm. 1162/20 SENTENCIA núm. 297/23

En Jerez de la Frontera, a trece de noviembre del dos mil veintitrés.

La ILMA. SRA. DOÑA MARÍA DE LA SOLEDAD ORTEGA UGENA, MAGISTRADA JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL Nº. 2 de Jerez de la Frontera, tras haber visto los presentes autos sobre RECLAMACIÓN DE CANTIDAD seguidos a instancia de DON FRANCISCO JOSÉ RODRÍGUEZ DEL RÍO contra MASTERCLASS COURSES CERTIFICATED SL, EVENTOS Y MASTERCLASS COURSES SL Y

CEDENE NEGOCIOS Y CONSULTORÍA SL., emplazado el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL. EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA
FALLO

Que estimando parcialmente la demanda formulada por DON FRANCISCO JOSÉ RODRÍGUEZ DEL RÍO contra MASTERCLASS COURSES CERTIFICATED SL, EVENTOS Y MASTERCLASS COURSES SL Y CEDENE NEGOCIOS Y CONSULTORÍA SL, debo condenar y condeno a las empresas demandadas solidariamente a abonar a la demandante la cantidad de 2.798'89 € brutos, incrementados en el 10% correspondiente en concepto de intereses por mora. Todo ello sin pronunciamiento para el FOGASA.

Notifíquese esta Sentencia a las partes haciéndoles saber que la misma no es firme y frente a ella cabe formular de suplicación mediante anuncio del mismo en el plazo de cinco días a contar desde la notificación ante este Juzgado de lo Social.

Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita deberá, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado la cantidad objeto de condena en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que tiene abierta este Juzgado con el número 1256 0000 65 1162 20 en el BANCO DE SANTANDER (haciendo constar en el ingreso el número de autos).

Asimismo, deberá en el momento de anunciar el recurso consignar la suma de 300 euros en concepto de depósito en la misma cuenta bancaria (haciendo constar también el número de procedimiento).

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

PUBLICACIÓN. - Se procede a publicar la sentencia dictada por la SSª ILMA. Dª. MARÍA SOLEDAD ORTEGA UGENA en el día de la fecha. Doy fe.

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 CEDENE NEGOCIOS Y CONSULTORÍA SL, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de/l.

En Jerez De La Frontera, a 14/11/23. LA LETRADA 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 solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes. **Nº 158.669**

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO

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

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 762/2020 a instancia de D. FRANCISCO MIGUEL GOMEZ VAZQUEZ contra ELOBORG S.L. y HELADERIA CAFETERIA M & C EL TRINCHERAZO se han dictado la siguiente Resolución:

- SENTENCIA de fecha 17-NOVIEMBRE-23 contra la presente sentencia cabe interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a su notificación.

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

Y para que sirva de notificación a las demandadas ELOBORG S.L. y HELADERIA CAFETERIA M & C EL TRINCHERAZO actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a fin de que sirva de notificación en forma a mismo conforme a lo previsto en la Instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia, relativa a la publicación de edictos en diario y boletines oficiales y la protección de datos, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos

En Jerez de la Frontera, a 20/11/2023. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Fdo.: Alfonso Meneses Domínguez.

Nº 159.318

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

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

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1062/2021 a instancia de D. ALEJANDRO MORENO MOLINA contra JARDINERIA Y RIEGOS ANDALUCES SL se han dictado DECRETO de fecha 20-NOVIEMBRE-2023, que admite la demanda y señala el próximo 24-JUNIO-2024, A LAS 09:30 HORAS para la celebración del acto de juicio en la sala de vistas de este Juzgado sito en Av. Álvaro Domecq, Edificio Alcazaba, para el caso de que las partes no lleguen a una avenencia en el acto de conciliación a celebrar ante el Letrado de la Administración de justicia A LAS 09:00 HORAS.

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

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

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

En Jerez de la Frontera, a 20/11/2023. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Fdo.: Alfonso Meneses Domínguez.

Nº 159.329

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

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

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1002/2021 a instancia de D. GONZALO GARCIA CATALAN contra RETOS PELUQUERIA-ESTETICA SL. se han dictado DECRETO de fecha 17-NOVIEMBRE-2023, que admite la demanda y señala el próximo 12-JUNIO-2024, A LAS 09:00 HORAS para la celebración del acto de juicio en la sala de vistas de este Juzgado sito en Av. Álvaro Domecq, Edificio Alcazaba, para el caso de que las partes no lleguen a una avenencia en el acto de conciliación a celebrar ante el Letrado de la Administración de justicia A LAS 09:30 HORAS.

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

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

Y para que sirva de NOTIFICACION Y CITACION a la demandada RETOS PELUQUERIA-ESTETICA SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a fin de que sirva de notificación en forma a mismo conforme a lo previsto en la Instrucción 6/2012 de

la Secretaria General de la Administración de Justicia, relativa a la publicación de edictos en diario y boletines oficiales y la protección de datos, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Jerez de la Frontera, a 17/11/2023. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Fdo.: Alfonso Meneses Domínguez.

Nº 159.343

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

N.I.G.: 1102044420210003087. Procedimiento: Despidos / Ceses en general 1040/2021. Materia: Despido. De: MARIA TERESA LUNA LETRAN. Abogado/a: MANUELA RUIZ—HENESTROSA LAYNEZ. Contra: EMPRESAS FORTEROSA S.L.

Letrado de la Administración de Justicia D. Alfonso Meneses Dominguez hago saber:

Que en los autos DSP 1040/2021 que se tramitan en este órgano judicial, se ha acordado:

- Citar a EMPRESAS FORTEROSA S L, por medio de edicto, al objeto de que asista al acto de conciliación y, en su caso, juicio, que tendrá lugar el 12/06/2024 a las 11:00 horas, en la Sala de Vistas Nº 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 EMPRESAS FORTEROSA S L, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de/ Provincia de Cádiz.

En Jerez De La Frontera, 17/11/2023. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

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

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

Nº 159.348

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

N.I.G.: 110204442020003237. Procedimiento: Procedimiento Ordinario 1086/2020. Negociado: B. Materia: Reclamación de Cantidad. De: MABEL MOYA REYES. Abogado/a: JUAN MANUEL PEÑALEON. Contra: JUAN JOSE ALVAREZ GARCIA y FOGASA. Abogado/a: LETRADO DE FOGASA - CADIZ

Letrado de la Administración de Justicia D. Alfonso Meneses Dominguez hago saber:

Que en los autos ORD 1086/2020 que se tramitan en este órgano judicial, se ha acordado:

- Citar a JUAN JOSE ALVAREZ GARCIA, por medio de edicto, al objeto de que asista al acto de conciliación y, en su caso, juicio, que tendrá lugar el 06/03/2024 a las 11:10 y 11:40 horas, respectivamente, en la Sala de Vistas Nº 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 JUAN JOSE ALVAREZ GARCIA, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de/ de la provincia.

En Jerez De La Frontera, 15/11/2023.. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

Nº 159.357

**Asociación de la Prensa de Cádiz
Concesionaria del Boletín Oficial de la Provincia**

Administración: Calle Ancha, nº 6. 11001 CADIZ
Teléfono: 956 213 861 (4 líneas). Fax: 956 220 783
Correo electrónico: boletin@bopcadiz.org
www.bopcadiz.es

INSERCIONES: (Previo pago)
Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).
Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).

PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).
Depósito Legal: CAI - 1959