

JUNTA DE ANDALUCIA**CONSEJERIA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGIA
CADIZ****RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN DE GOBIERNO EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN.**

Visto el expediente AT-13929/18, incoado en esta Delegación de Gobierno, solicitando Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

- Peticionario: ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.L.U.
- Domicilio: AV. de la Borbolla, 5 - 41004 SEVILLA
- Lugar donde se va a establecer la instalación: TERRENOS ACTUAL SUB. " LOS NEGROS"
- Término municipal afectado: JEREZ DE LA FRONTERA
- Finalidad: APOYO Y AMPLIACION POTENCIA EXISTENTE

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta Delegación de Gobierno es competente para resolver el expediente, en base a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de Autonomía L.O. 2/2007, de 19 de marzo; el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado mediante Decreto del Presidente 6/2019 de 11 de febrero; el 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 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía; la Resolución de 9 de marzo de 2016, BOJA nº 51, de 16/03/2016, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan determinadas competencias en materia de autorizaciones de instalaciones eléctricas en las Delegaciones Territoriales de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo; la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015 de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

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

RESUELVE
CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN, a ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.L.U. para la construcción de la instalación cuyas principales características serán:

A) Posición de transformación estará constituida por:

- 1 Transformador de potencia 66/15 kV, 20 MVA con regulación en carga.
- 1 Reactancia de puesta a tierra del neutro del transformador.
- 1 Resistencia de puesta a tierra del neutro del transformador.
- 1 Transformador de intensidad toroidal de puesta a tierra 60/5 A.
- 1 Seccionador unipolar de puesta a tierra.
- 3 Pararrayos autovalvulares unipolares 66 kV.
- 3 Pararrayos autovalvulares unipolares 15 kV.

B) Posición de 66 kV.

Tipo: Cabinas interior blindadas aisladas en gas SF6 .

Esquema: Doble Barra.

Posición de primario de transformador de potencia T2, constituida por:

- 2 Seccionadores tripolares de barras 72,5 kV. 1250 A.
- 1 Interruptor tripolar 72,5 kV. 1250 A.
- 1 Seccionador tripolar de puesta a tierra 72,5 kV. 1250 A.
- 1 Seccionador tripolar de puesta a tierra de cierre brusco, con cuchillas aisladas del resto de encapsulado 72,5 kV. 1250 A.
- 3 Transformadores de intensidad 400-800 / 5-5-5-5 A.
- 3 Transformadores de tensión 66000:v3 / 110:v3 - 110:v3 - 110:v3 V.

C) Posiciones de 15 kV.

Tipo: Cabinas interior blindadas aisladas en gas SF6.

Esquema: Doble Barra.

1 Posición de secundario de transformador de potencia.

D) Posición de secundario de transformador de potencia

- 1 Seccionador tripolar de barras 24 kV., 2000 A.
- 1 Seccionador tripolar de barras de tres posiciones (abierto-cerrado-p.a.t.) 24kV., 2000A.
- 1 Interruptor tripolar 36 kV., 2500 A., 31,5 kA.
- 3 Transformadores de intensidad 1000-2000 / 5-5-5 A.
- 3 Transformadores de tensión 16500:v3 / 110:v3 - 110:v3 - 110:3 V.

E) Posición de telecontrol y protecciones

Sistema Integrado de Control y Protección (SICOP) compuesto por remota y sistema protectorio

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

1ª. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las

variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.

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

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

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

5ª. Esta Resolución quedará sin efecto si como consecuencia de su ejecución se produjesen afecciones a bienes y derechos a cargo de Administraciones, organismos o empresas de servicio público o de servicios de interés general que no hubiesen sido contemplados expresamente en el proyecto presentado.

6ª. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

7ª. En tales supuestos la administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de Orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

8ª. El peticionario deberá publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer Recurso de Alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Hacienda, Industria y Energía en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente de la notificación de la Resolución, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cádiz, a 15 de marzo de 2019. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ.. Fdo. ANA MESTRE GARCÍA

Nº 21.923

**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ****CONVENIO O ACUERDO: EMPRESA MUNICIPAL AGUAS CADIZ SA**

Expediente: 11/01/0252/2018

Fecha: 22/03/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: PATRICIA GOMEZ SANCHEZ

Código 11002712011997.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Municipal AGUAS DE CADIZ SA, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 14-12-2018, subsanado el 15-3-19, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 28-11-2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 21 de marzo de 2019. EL DELEGADO TERRITORIAL, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL

AGUAS DE CÁDIZ, S.A. 2018-2020

TÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO PERSONAL.-

El presente Convenio afecta a todo el personal de la Empresa Municipal AGUAS DE CÁDIZ, S.A., en adelante ACASA, y sus normas regirán para la totalidad de su plantilla, cualquiera que sea su categoría, profesión, edad, sexo o condición.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA DEL CONVENIO.-

El presente Convenio Colectivo surtirá efectos en toda su integridad desde el 1 de enero de 2018, finalizando el 31 de diciembre del año 2020. Su duración es pues, de 3 años.

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entenderá denunciado tácitamente, sin necesidad de que medie formalización de la misma por ninguna de las partes, siendo su aplicación obligatoria mientras no se acuerde uno nuevo.

ARTÍCULO 3.- COMISIÓN PARITARIA.-

Se constituye una Comisión paritaria que tendrá asignada la función de asegurar el cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas

en el presente acuerdo. Estará compuesta por tres vocales representantes de la empresa y tres vocales representantes del Comité de empresa. Actuarán bajo la presidencia de persona que se designe conjuntamente de entre los miembros de su composición. Dicha comisión habrá de reunirse preceptivamente en el plazo de 10 días hábiles desde que cualquiera de las partes lo solicite por escrito previa pre-sentación del orden del día.

Todo el personal acogido al presente Convenio Colectivo, cuando tengan problemas de aplicación o interpretación de lo establecido en la legislación laboral vigente, podrán dirigirse a la Comisión Paritaria de este convenio mediante escrito a través del Comité de Empresa. La Comisión resolverá mediante resolución escrita con los acuerdos adoptados por la misma que deberán ser aprobados por la mayoría de sus miembros. Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días hábiles después de celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la Comisión Paritaria, en el plazo de 15 días hábiles después de haber celebrado la reunión la Comisión enviará los acuerdos tomados y recogidos en el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte y cuanta información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o a aquellos otros que las partes acuerden para la resolución de conflictos planteados.

TÍTULO II.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

ARTÍCULO 4.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.-

Serán compensables y absorbibles con las retribuciones pactadas, todas las mejoras que pudieran establecerse por los Organismos Oficiales y cuya cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de conflicto originado por la concurrencia entre los preceptos de dos o más normas laborales, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables, salvo que por norma superior se imponga otra cosa.

TÍTULO III.- ORGANIZACIÓN Y RENDIMIENTO

ARTÍCULO 5.- ORGANIZACIÓN.-

Es facultad de la Dirección de la Empresa la Organización práctica del trabajo, sin perjuicio de las consultas y participación que cuando proceda legalmente corresponda al Comité de Empresa. Igualmente corresponde a la Dirección de la Empresa el ejercicio de la aplicación del título XII del presente Convenio, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación laboral.

ARTÍCULO 6.- RENDIMIENTO.-

Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un/a trabajador/a o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de sus funciones, acorde con la categoría profesional que ostente y el puesto de trabajo que se encuentra desempeñando. La retribución pactada en este Convenio Colectivo corresponde a ese rendimiento normal.

ARTÍCULO 7.- CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO.-

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos, legislativos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o capacidades profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

TÍTULO IV.- CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 8.- CATEGORÍAS PROFESIONALES

Las distintas categorías profesionales del personal se organizan en dos escalas denominadas respectivamente Técnica y Administrativa. Cada una de ellas a su vez se divide en dos grupos "A" y "B", y éstos a su vez en niveles, según se detalla a continuación:

ESCALA TÉCNICA- Grupo A

Nivel 5.- TÉCNICO/A SUPERIOR ESPECIAL

Nivel 4.- TÉCNICO/A SUPERIOR 1ª

Nivel 3.- TÉCNICO/A SUPERIOR 2ª

Nivel 2.- JEFE/A DE SERVICIO NIVEL A

Nivel 1.- JEFE/A DE SERVICIO NIVEL B

ESCALA TÉCNICA- Grupo B

Nivel 5.- SUB-JEFE/A DE SERVICIO

Nivel 4.- MONTADOR/A

Nivel 3.- OFICIAL NIVEL A

Nivel 2.- OFICIAL NIVEL B

Nivel 1.- AYUDANTE/A

ESCALA ADMINISTRATIVA- Grupo A

Nivel 5.- TÉCNICO/A SUPERIOR ESPECIAL

Nivel 4.- TÉCNICO/A SUPERIOR 1ª

Nivel 3.- TÉCNICO/A SUPERIOR 2ª

Nivel 2.- JEFE/A DE SECCIÓN NIVEL A

Nivel 1.- JEFE/A DE SECCIÓN NIVEL B

ESCALA ADMINISTRATIVA- Grupo B

Nivel 5.- SUB-JEFE/A DE SECCIÓN

Nivel 4.- ENCARGADO/A DE SECCIÓN

Nivel 3.- OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO/A

Nivel 2.- OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO/A

Nivel 1.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A

Las partes se comprometen a actualizar durante la vigencia del presente convenio las categorías profesionales y puestos de trabajo a un nuevo sistema de clasificación profesional conforme al artículo 22 del E.T., que será fruto del consenso en atención al resultado obtenido del estudio de la relación de puestos de trabajo que se viene realizando en la actualidad.

ARTÍCULO 9.- CONTRATACIÓN

9.1 Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito en las modalidades oficiales y de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia.

9.2 Adhiriéndose a las condiciones específicas que el Convenio Colectivo sectorial estatal regula en esta materia, y dentro del marco establecido por la legislación vigente, las partes acuerdan ampliar hasta un máximo de doce meses la regulación temporal del contrato eventual.

TÍTULO V.- INGRESOS, ASCENSOS, VACANTES Y SUSTITUCIONES

ARTÍCULO 10.- VACANTES E INGRESOS.-

10.1 El proceso de selección para cubrir todas las vacantes que se produzcan en la plantilla de Acasa, se realizará a través de los procedimientos de promoción interna o selección externa, y siempre por este orden de forma ineludible. De esta forma, el procedimiento de selección externa se empleará solo en el caso de que las plazas vacantes no pudiesen ser cubiertas por promoción interna. Ambos procedimientos se regularán según lo dispuesto en el Artículo 12 de este Convenio.

10.2 Para los procesos de promoción interna se establecen los sistemas de concurso-oposición y libre designación. Dichos sistemas se asignan de conformidad con los siguientes criterios:

1. Se establece como regla general el concurso-oposición, con la excepción de los siguientes supuestos: nivel 5 de los grupos B, y niveles 1 a 5 de los grupos A, para los que el sistema será el de libre designación por parte de la Dirección de la Empresa, dándose conocimiento al Comité. No obstante lo anterior, si la empresa lo considera oportuno podrá cubrir éstas puestos mediante concurso-oposición.

2. Igualmente será por libre designación las plazas que por tener un carácter temporal se cubran de forma provisional. En caso de necesidad permanente deberá de seguirse el procedimiento dispuesto con carácter general para el sistema de promociones. El Comité de Empresa deberá estar informado en todo momento de las circunstancias indicadas en este apartado.

3. Para el acceso por promoción interna, como regla general se exigirá ser trabajador/a fijo con una antigüedad de dos años en plaza de niveles inferiores, y ello sin perjuicio de la titulación académica concreta que la Empresa pueda exigir para el acceso a la promoción de un puesto de trabajo determinado.

4. El personal que promocione pasará a percibir las retribuciones propias del nuevo puesto de trabajo, sin que puedan considerarse como consolidados ningún complemento que viniese percibiendo con anterioridad.

10.3 Los procesos de selección externa, tanto para plazas fijas como temporales, deberán realizarse mediante convocatoria pública realizada por Acasa por medio de cualquiera de los siguientes sistemas en función de las características y del perfil de los puestos:

- Empresa externa especializada en procesos de selección.
- A través de bolsas de trabajo derivadas de procesos selectivos.
- Por medios del Servicio Andaluz de Empleo.
- Procesos selectivos directamente realizados por Acasa.

ARTÍCULO 11.- ASCENSOS Y SISTEMAS DE PROMOCIÓN INTERNA.-

Como regla general el sistema de promoción interna de Acasa será mediante el correspondiente concurso-oposición, que permita evaluar las capacidades y aptitudes de los miembros de la organización que los realicen, enfocado todo ello a cubrir las plazas que fuesen necesarias dentro de las previstas en el Título IV de éste Convenio. Los procedimientos para la realización de las pruebas serán siempre acordes con los artículos 10 y 12 de éste Convenio.

La fase de concurso se realizará con posterioridad a la de oposición, y en ella el Tribunal valorará los méritos acreditados por los aspirantes, con un tope máximo del 25% de la puntuación total posible, de acuerdo con los méritos que en las bases selectivas se negocie con el Comité de Empresa.

Si en el proceso de promoción interna para una plaza sólo hubiera un aspirante, de común acuerdo entre Empresa y Comité de Empresa se evaluará la posibilidad de no realizar la fase de oposición.

Para el caso particular del personal con categoría de Auxiliar Administrativo o Ayudante, si transcurridos 8 años desde su ingreso no hubiesen ascendido por el sistema de promoción interna, tendrán derecho, por una sola vez, al reconocimiento de la categoría inmediata superior.

Para aquellos/as trabajadores/as que desde su ingreso en la empresa no se hayan beneficiado de los sistemas de promoción y ascensos automáticos, ya fueran de los antiguos SMAES, o los propios de ACASA, así como por los sistemas de libre designación, se les reconocerá, por una sola vez, el derecho a la consolidación de la categoría inmediata superior de la escala correspondiente, siempre que:

a) Para todo el personal del grupo B de las dos escalas (técnica y administrativa), será necesario contar con 21 años de antigüedad. Los 21 años de antigüedad en la categoría los deberá cumplir antes de su edad ordinaria de jubilación en el sistema Nacional de Seguridad Social vigente en cada momento.

b) Para todo el personal del grupo A de las dos escalas (técnica y administrativa), será necesario contar con 24 años de antigüedad. Los 24 años de antigüedad en la categoría los deberá cumplir antes de su edad ordinaria de jubilación en el sistema Nacional de Seguridad Social vigente en cada momento.

El reconocimiento de la categoría conlleva exclusivamente el derecho a percibir el sueldo base de la nueva categoría, y no del complemento de puesto de trabajo, para cuya percepción se exigirá la realización efectiva de las funciones, asunción de responsabilidades y demás características propias del mismo.

Todos aquellos complementos retributivos percibidos por el personal beneficiado en el presente artículo, que no tengan justificación en base a lo dispuesto en el convenio colectivo, serán absorbidos y compensados con las retribuciones propias de la categoría inmediata superior. Aquellos importes que no sean absorbidos o compensados con la diferencias retributivas de la categoría inmediata superior pasarán a integrar un plus en concepto de "otros complementos no pensionables", quedando sin actualización alguna en lo sucesivo, y manteniendo su carácter absorbible y compensable hasta su extinción en caso de producirse cualquier tipo de ascenso.

ARTÍCULO 12.- TRIBUNALES.-

Para todos los procesos de selección se podrán concertar los servicios de una empresa externa especializada, de forma que sea ésta empresa la que realice con

arreglo a la ley y a los criterios vigentes en cada momento de publicidad, concurrencia y transparencia, los trámites para la selección final de candidatos. En función de la plaza y requisitos de la misma, la empresa externa concertada, facilitará al tribunal correspondiente el dossier con la documentación acreditativa de los requisitos establecidos y criterios tenidos en cuentas, presentando el número de candidatos finales que se consideren necesarios por el tribunal correspondiente.

Según se acuerde con el comité, para los casos de promoción o ascensos, podrá obviarse lo dispuesto en el párrafo anterior y fijar internamente los criterios y selección del candidato que mejor se ajuste a la promoción o ascenso.

Para todos los procesos de selección, excluidos los de libre designación, se constituirá un Tribunal Calificador compuesto por un presidente y cuatro vocales. El presidente será el Gerente de la empresa o persona en la que éste delegue. Los cuatro vocales serán nombrados de entre los empleados de la empresa, dos por la Dirección y dos por el Comité. Estos vocales deberán ser en lo posible de la misma escala laboral que la plaza o puesto objeto del concurso, y de igual o superior grupo y nivel que los necesarios para el desempeño de la misma. En los casos en que por la complejidad de la plaza o puesto objeto del concurso la Dirección lo estime conveniente, uno de los dos vocales cuya designación le corresponde, podrá ser ajeno a la empresa siempre que sea solicitado su nombramiento al Centro Académico o Colegio Oficial profesional correspondiente al área de conocimiento en la que se encuadre el mencionado puesto.

Todo proceso de "promoción interna", deberá ser previamente comunicado al Comité de Empresa, y comenzará con la publicación por parte del departamento de Recursos Humanos, de las plazas o puestos que sean necesarios cubrir, cumpliendo las siguientes fases y plazos que se detallan a continuación:

1. Constitución del Tribunal Calificador. Plazo: hasta 2 días laborables a partir de la publicación de las plazas o puestos a cubrir.
 2. Publicación de las bases reguladoras del proceso selectivo, contenido en su caso de las pruebas a realizar y calendario completo del mismo con indicación expresa de las fechas límite de cada una de las fases. Plazo: hasta 5 días laborables a partir de la constitución del Tribunal.
 3. Presentación de solicitudes. Plazo: 5 días laborables a partir de la publicación de las bases:
 4. Publicación de la lista provisional de aspirantes admitidos. Plazo: hasta 2 días laborables a partir de la fecha límite de presentación de solicitudes.
 5. Reclamaciones a la lista de aspirantes admitidos. Plazo: 3 días laborables a partir de la publicación de la lista provisional.
 6. Publicación de la lista definitiva de aspirantes admitidos. Plazo: hasta 2 días laborables a partir de la fecha límite de presentación de reclamaciones.
 7. Comienzo de la realización de las pruebas. Plazo: 10 días laborables a partir de la publicación de las listas definitivas de admitidos.
 8. Publicación de resultados provisionales de las pruebas. Plazo: hasta 3 días laborables a partir del día siguiente al último en el que se hayan realizado las pruebas.
 9. Presentación de reclamaciones a los resultados de las pruebas. Plazo: 3 días laborables a partir de la publicación de resultados provisionales.
 10. Publicación de resultados definitivos de las pruebas. Plazo: hasta 3 días laborables a partir de la fecha límite de presentación de reclamaciones.
- En razón de la urgencia de la convocatoria se podrán negociar la reducción de plazos y/o trámites.

Todas las publicaciones aludidas se realizarán por parte del departamento de recursos humanos en el tablón de anuncios de la empresa. El Tribunal mantendrá en sobre cerrado cada una de las pruebas que hubiese que realizar así como los baremos de puntuación, desde su confección hasta el momento de su realización. Asimismo se responsabilizará de la conservación de toda documentación que se genere durante el proceso, como puedan ser las solicitudes, reclamaciones, resolución de éstas, actas, etc. A la finalización de todo el proceso, el Tribunal Calificador remitirá a la Dirección de la Empresa acta de los resultados pormenorizados obtenidos por cada aspirante, propuesta de nombramiento para cubrir la o las plazas concursadas, toda la documentación generada durante el proceso y cuanta información estime conveniente para la claridad del resultado del mismo. Todas las decisiones que el Tribunal deba tomar a lo largo del proceso selectivo serán por mayoría de votos.

En el supuesto de que alguno de los miembros del Tribunal tuviera parentesco de hasta tercer grado de afinidad o consanguinidad con alguno de los aspirantes, la dimisión del mismo tendrá que hacerse efectiva desde el momento en que se conozca la lista definitiva de los admitidos a las pruebas.

ARTÍCULO 13.- PERIODO DE PRUEBA.-

Las vacantes cubiertas por medio de procesos de selección externa tendrán un periodo de prueba según detalle:

- * Seis meses para los Grupos A de las escalas Técnica y Administrativa.
- * Tres meses para los niveles 3,4 y 5 de los grupos B de las escalas Técnica y Administrativa.
- * Un mes para los niveles 1 y 2 de los grupos B de las escalas Técnica y Administrativa.

ARTÍCULO 14.- SUSTITUCIONES

En casos excepcionales y por periodo máximo de cuatro meses, la empresa podrá encomendar a un trabajador la realización de trabajos de categoría superior a la que éste posea. En estos casos se remunerará al mismo con arreglo a la categoría inmediatamente superior a la que tuviese salarialmente reconocida el trabajador en el momento de iniciarse el mencionado periodo de sustituciones.

De acuerdo a lo establecido en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, si estos trabajos fuesen desempeñados por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar ante la dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité de Trabajadores, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción Competente.

Lo establecido en los párrafos anteriores de este artículo no será de aplicación en los supuestos de sustitución por enfermedad, accidentes de trabajo, vacaciones,

permisos y ocupación de cargos sindicales u oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin perjuicio de tener derecho a la diferencia retributiva recogida en dicho punto de este artículo.

En lo referente al trabajo de inferior categoría, será de aplicación el art. 39.3 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO VI.- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 15.- PRINCIPIO GENERAL.-

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los empleados de la Empresa, se facilitará la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, siempre que no afecte al normal funcionamiento de la empresa.

Asimismo la Empresa se compromete a establecer un sistema de formación interna, consignando en sus presupuestos anuales, la correspondiente partida económica, teniendo en cuenta tanto las necesidades futuras de la Empresa como el hecho de otorgar posibilidades reales de formación.

El Comité de Empresa deberá ser informado anualmente y previamente al inicio de cada ejercicio, de los planes de formación profesional que se elaboran en la Empresa.

ARTÍCULO 16.- CURSOS DE ADAPTACIÓN Y CAPACITACIÓN.-

La Empresa, directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales o reconocidos, o con profesionales especializados, organizará los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como los cursos de reconversión profesional que se precisen para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo. Estos cursos se realizarán en horas de trabajo y la asistencia del trabajador será obligatoria.

Si por necesidades del servicio o cualquier circunstancia, se tuvieran que realizar fuera de la jornada laboral, se procurará que estos no excedan de una semana. Para los procesos de promoción y ascensos se valorará la asistencia a dichos cursos.

Las horas efectivas realizadas en cursos presenciales que tengan el carácter de obligatorias, y se realicen fuera de la jornada laboral, serán compensadas en descanso, a razón de una hora de descanso por una hora de asistencia efectiva.

Así mismo, se procurará en la medida de lo posible que entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la formación existan dos horas de diferencia. También resultará aplicable al caso en el que la formación sea impartida en horario de mañana y la jornada laboral esté establecida en turno de tarde. Si por cualquier motivo no fuera posible, el trabajador tendrá derecho al pago de una dieta por importe de 12,02 €.

La Comisión Paritaria estudiará aquellos supuestos en los que por las circunstancias especiales del puesto de trabajo que se desempeña, o bien cuando la materia formativa entrañe una especial dificultad que implique una mayor dedicación por parte del/la trabajador/a, al margen de las horas lectivas establecidas en el programa formativo, sea oportuno establecer una compensación adicional con independencia de lo dispuesto en el párrafo tercero.

ARTÍCULO 17.- CURSOS EXTERNOS DE FORMACIÓN.-

Los empleados que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, mediante enseñanza reglada, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo y al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, tendrán derecho, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan, a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos. En cualquier caso, será necesario que el empleado acredite debidamente que cursa con regularidad y aprovechamiento estos estudios.

TÍTULO VII.- JORNADA DE TRABAJO, LICENCIAS Y VACACIONES

ARTÍCULO 18.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.-

La jornada habitual de trabajo en Acasa será la establecida con carácter general por la normativa para el sector público, distribuida de lunes a viernes de 7,45h a 15,15h para la jornada de mañana y de 14,45h a 22,15 h para el personal que trabaje en jornada de tarde.

Todo el personal tendrá derecho a un descanso de 30 minutos dentro de su jornada laboral, que de conformidad con lo previsto en el art 34.4 del E.T. tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Para todo el personal que trabaje tanto en jornada de mañana, como en jornada de tarde, o a doble o triple turno, se pactarán los correspondientes calendarios anuales de trabajo, siempre cumpliendo con el cómputo anual de horas de acuerdo con este artículo y demás legislación vigente. En caso de discrepancias en la aplicación de dichos calendarios, entenderá la Comisión Paritaria.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, las partes se comprometen a establecer un sistema de jornada flexible que compatibilice la conciliación laboral y familiar del personal de ACASA con el cumplimiento del cómputo de la jornada laboral vigente en la empresa. Este sistema de jornada flexible deberá ser regulado mediante un reglamento consensuado por Comité y Empresa.

ARTÍCULO 19.- GUARDIAS.

Para el personal operario sujeto a guardias de sábados, domingos y festivos, su jornada en dichas guardias será de 7 horas aplicándose el correspondiente ajuste económico, tomando para ello como base el valor de la hora trabajada en la jornada habitual definida en el artículo 18. Este personal podrá compensar el descanso de dicho día no laborable de la siguiente manera, siempre que se respete lo dispuesto en los art 34 y 37 del ET:

Guardia de Sábado, Domingo o festivo.- El trabajador podrá ejercitar una de las opciones siguientes:

- a) Descanso de un día laborable, de mutuo acuerdo entre las partes, contemplando las necesidades del servicio y compensación económica equivalente al 40% del sueldo base/día más antigüedad.
- b) No descansar, en cuyo caso tendrá derecho a una compensación económica equivalente al 140% del sueldo base/día más antigüedad.

El personal sometido a turnos o guardias que durante los días 24 o 31 de Diciembre, día de la patrona y hasta las 15.00 horas de los días 25 de Diciembre y 1 y 6 de Enero, tuviese que trabajar, percibirán una compensación económica de setenta y cinco euros (75,00 €). El resto del personal que por necesidades de servicios tuviese que trabajar en las fechas y horarios indicados anteriormente, percibirán una compensación económica de setenta y cinco euros (75,00 €) y un día laboral de descanso.

ARTÍCULO 20.- VACACIONES ANUALES.-

El personal al que afecta este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 22 días laborables. Se ampliará hasta un máximo de 5 días laborales adicionales, haciendo un total máximo de 27 días laborables, a razón de un día laborable adicional por cada año de antigüedad que sobrepase los 25 años de antigüedad reconocidos por la empresa.

El disfrute de las vacaciones deberá realizarse como máximo hasta finales del mes de febrero del año siguiente. No obstante lo anterior, en casos excepcionales y justificados, la Dirección podrá acordar su disfrute en un momento posterior cuando las necesidades del servicio lo justifiquen.

El trabajador y Empresa conocerán con dos meses de antelación como mínimo el disfrute de las vacaciones, debiendo estar organizado el turno de vacaciones antes de abril.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador/a pasara a situación de incapacidad temporal (I.T.), no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiese durado esa incapacidad durante el periodo vacacional.

En el supuesto establecido en el párrafo anterior, las vacaciones correspondientes a los días no computados se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan, pero sin que pueda rebasar la fecha establecida en el párrafo segundo de éste artículo, excepto para las altas que se produzcan posterior a la fecha establecida, que deberán ser disfrutadas de manera inmediata a su incorporación.

Para caso de discrepancia con la fecha de las vacaciones tendrán preferencia los trabajadores con mayor antigüedad en el servicio al que pertenezcan, si bien no podrán coincidir dos años consecutivos. En los servicios prestados en régimen de turno se estará siempre a lo dispuesto en el plan de vacaciones de dichos servicios.

ARTÍCULO 21.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

El/la trabajador/a, avisando con la suficiente antelación, y presentando los debidos justificantes, podrá disfrutar de las siguientes licencias con derecho a retribución total:

a) Tres días laborales consecutivos en caso de fallecimiento de parientes de primer y segundo grado por consanguinidad y afinidad, contándose el día del suceso o el siguiente a este, en el caso de haber tenido lugar una vez finalizada íntegramente la jornada laboral.

b) Tres días laborales en los casos de enfermedad grave de parientes de primer y segundo grado por consanguinidad y afinidad. También se extiende este derecho en los casos de hospitalización igual o superior a tres días, y siempre que esta se mantenga. La persona trabajadora podrá hacer uso de esta licencia durante el período en el que el pariente que da derecho a la misma se encuentre hospitalizado, con independencia del día del inicio del suceso. La hospitalización requerirá de la presentación de justificante tanto del ingreso como del alta. Esta licencia se prorrogará un día laborable más si hubiese que desplazarse fuera de la provincia de Cádiz.

Para los supuestos en los que la persona trabajadora solicite hacer uso de la licencia que se regula en el presente apartado en más de una ocasión en el transcurso de un año, en base al mismo pariente y causa, resolverá la Comisión Paritaria.

c) Quince días laborales por matrimonio.

d) Cuatro días laborales en caso de nacimiento de hijo, prorrogables a dos más si hubiese que desplazarse fuera de la provincia de Cádiz.

e) Un día por traslado del domicilio habitual si coincide en día laborable.

f) Un día por examen final en Centros Oficiales, si coincide con día laborable.

g) Un día por boda de hijo, si coincide con día laborable.

h) Dieciséis semanas por maternidad y veinte por parto múltiple.

i) Una hora de reducción en la jornada diaria, por lactancia de hijo, hasta cumplido un año de nacimiento, que la trabajadora podrá dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso en que ambos trabajen.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

k) Las que correspondan para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

l) Cinco días laborales por asuntos particulares. En cualquier caso se contemplarán las necesidades del servicio y se solicitarán con al menos tres días de antelación y no se podrán acumular a los días de vacaciones o permisos retribuidos de cualquier tipo salvo casos excepcionales y expresamente autorizados por los cauces que determine la Comisión Paritaria. En el supuesto de que alguno/s de los días festivos, nacionales, autonómicos o lo-cales, coincidan en sábado, así como si los días 24 o 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo, se añadirán los correspondientes días por asuntos propios adicionales.

De la vigilancia y control del cumplimiento del presente artículo, así como de las causas que originen tales licencias, y de la resolución de las controversias que puedan derivarse de la interpretación del mismo, entenderá la Comisión Paritaria, la cual creará una comisión específica con competencias delegadas en esta materia.

ARTÍCULO 22.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.-

Tendrán derecho aquellos trabajadores fijos de plantilla que lo soliciten con quince días de anticipación, y siempre por causas justificadas. Se concederán, por una sola vez al año y con una duración máxima de un mes, no dando derecho a retribución alguna.

No obstante las condiciones anteriores, se tendrán en cuenta circunstancias de carácter excepcional.

ARTÍCULO 23.- EXCEDENCIAS.-

A este respecto se estará a lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, no haciéndose precisa la necesidad de plaza vacante para que se

produzca la reincorporación.

ARTÍCULO 24.- EXCEDENCIA POR HIJOS PEQUEÑOS.-

Los trabajadores tienen derecho a un periodo de excedencia para el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de su nacimiento, adopción o acogimiento permanente. Esta excedencia tiene las siguientes características:

- No puede ser superior a tres años.

- Hay reserva del puesto de trabajo durante el primer año de la excedencia. Pasado este primer año se mantendrá la reserva de plaza tal y como se dispone en el artículo anterior, pero no del puesto concreto, que dependerá de las circunstancias organizativas de la empresa.

- Durante el periodo de excedencia se le computará al trabajador el tiempo de la misma a efectos de antigüedad.

- Para lo no previsto en éste artículo se tomará como referencia lo que al respecto regule el Estatuto de los Trabajadores en su Artículo 46.

ARTÍCULO 25.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA

Los/as trabajadores/as que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de todas sus retribuciones, de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.

En casos excepcionales distintos a los recogidos en el párrafo anterior, y previo informe favorable de la Comisión Paritaria, cualquier trabajador podrá obtener una reducción de jornada de hasta tres horas.

Estos acuerdos tendrán una duración mínima de un año y se podrá prorrogar sucesivamente si el trabajador y empresa lo acuerdan.

Cuando la reducción de jornada obedezca a una situación de guarda legal, el trabajador podrá solicitar la vuelta a su jornada normal en cualquier momento, sin necesidad de estar sometido a periodos mínimos.

TÍTULO VIII.- RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 26.- CONCEPTOS BASICOS

Como norma general, todos los trabajadores de Aguas de Cádiz percibirán en sus respectivas nóminas los siguientes Conceptos Básicos independientemente del puesto de trabajo que en cada momento desempeñen.

Se entienden como Conceptos Básicos los siguientes:

- Sueldo base
- Pagas Extras
- Antigüedad
- Premio de Vinculación
- Plus Convenio
- Complemento Personal

26.1.- SUELDO BASE:

Su valor se establece en función de la categoría laboral de cada trabajador según se relaciona en el Anexo 1, y corresponde a una prestación de trabajo, conforme a un rendimiento mensual normal, durante la jornada convenida.

26.2.- ANTIGÜEDAD

Las cantidades que se perciban en concepto de antigüedad serán en función del número de bienes y quinquenios que el trabajador permanezca vinculado a la empresa. Su valor consiste en el 5% del Sueldo base por cada bienio y quinquenio. Se devengarán dos bienes como máximo, y el número de quinquenios de antigüedad en la Empresa no tendrá otro límite que el cumplimiento de su edad de jubilación ordinaria en el Sistema Nacional de Seguridad Social vigente en cada momento.

Como compensación a los servicios prestados, el empleado tendrá derecho a un quinquenio graciable al cumplir los 20 años de antigüedad en la empresa, que será acumulado a los anteriores.

El devengo y abono de un nuevo bienio o quinquenio se realizará conforme al siguiente criterio:

a) Para aquellos/as trabajadores que consolidan un nuevo bienio o quinquenio de antigüedad en el primer semestre del año natural, tendrán derecho a su abono desde 1 de enero de dicho año.

b) Para aquellos/as trabajadores que consolidan un nuevo bienio o quinquenio de antigüedad en el segundo semestre del año natural, tendrán derecho a su abono desde 1 de julio de dicho año.

26.3.- PREMIO DE VINCULACIÓN

Se mantiene el premio de vinculación que se fija en 79,56 € anuales y que se devengará cada cinco años de antigüedad en la Empresa. Su abono se realizará conforme a los criterios establecidos en los apartados a) y b) del artículo 26.2, y el número de premios de vinculación no tendrá otro límite que el cumplimiento de su edad de jubilación ordinaria en el Sistema Nacional de Seguridad Social vigente en cada momento.

26.4.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se devengará una paga extraordinaria en cada uno de los meses de Julio y Diciembre, equivalente cada una de ellas a una mensualidad del sueldo base más la antigüedad. Dichas pagas serán abonadas juntamente con la ordinaria del mes inmediatamente anterior.

A las referidas pagas tendrán derecho tanto el personal fijo, como el eventual o interino en función al tiempo trabajado en el primer semestre para la de Julio, y el segundo semestre para la de Diciembre.

26.5.- PLUS CONVENIO

El plus convenio se fija en una cantidad equivalente al 40,67% del sueldo base más antigüedad, que recibirá cada empleado en 12 mensualidades ordinarias.

26.6.- COMPLEMENTO PERSONAL.-

Retribuye el compromiso de los trabajadores de Acasa en la constante especialización y puesta al día, mejorando su formación técnica y práctica. Su importe se establece en 225,47 € mensuales para todos los trabajadores.

ARTÍCULO 27.- COMPLEMENTOS SALARIALES.-

Además de los conceptos básicos, todo trabajador a tenor de las características de su puesto y otras características del trabajo que desarrolle, podrá percibir los siguientes

complementos:

27.1.- PLUS EXTRASALARIAL

La Empresa concede un Plus Extrasalarial, fijado en la cantidad de 1.750 € pagadero junto a la nómina del mes de Febrero de cada ejercicio.

Al ser este concepto devengado en el ejercicio en curso, su pago se entiende a cuenta en función del tiempo trabajado durante el año natural.

27.2.- COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO.

Compensa todas las especiales características de cada puesto de trabajo, entre otras: jornada laboral, horario, turnicidad y funciones que sean clasificadas como penosas, peligrosas, tóxicas o insalubres y no exista posibilidad de reducir la incidencia de tales circunstancias, aún empleando los adecuados medios de protección, prevención o tiempo de exposición al riesgo.

27.3.- COMPLEMENTO POR TRABAJOS DE CARÁCTER DIRECTIVO.-

El complemento por trabajos de carácter directivo para aquellos directores y jefes de área/departamento que a la fecha de la firma del convenio lo viniesen percibiendo, viene a remunerar las especiales características de responsabilidad que conlleva la ejecución del puesto de trabajo concreto. Dicho complemento no se devengará para ningún otro/a trabajador/a que no lo percibiera a partir de la entrada en vigor del presente convenio. Al no tratarse de un concepto consolidado ni tener la consideración de condición más beneficiosa, el mismo será absorbido y compensado hasta su extinción en caso de producirse cualquier tipo de ascenso.

Este complemento será abonado de manera mensual a partir de enero de 2019, siendo su cuantía el resultado de dividir entre doce el importe anual que se venía percibiendo hasta el año 2018 en concepto de "complemento por trabajos especiales".

27.4.- OTROS COMPLEMENTOS

Es un concepto a extinguir que retribuye las condiciones personales individuales derivadas de la regularización de salarios efectuada en el año 1.997 y no incluidos en los complementos referidos anteriormente. Dichos valores individuales y personales no estarán sujetos a disminución ni aumento alguno durante toda la vida laboral del trabajador.

27.5.- QUEBRANTO.

Se establece el importe mensual de 90 € para los puestos de trabajo del departamento de Caja, como compensación a los daños económicos que puedan derivarse del manejo de efectivo. Su importe será prorrateado en función del número de días de trabajo efectivo en el departamento de caja.

Cuando sea necesario además del dicho manejo, el traslado y custodia del dinero efectivo a la entidad bancaria, el importe será de 125€ por mes de realización, que se prorrateará en días para periodos más cortos.

27.6.- CONDUCCIÓN.

Retribuye la conducción y manejo de vehículos de la Empresa con carácter habitual, además del cuidado, limpieza y mantenimiento de los mismos. No tendrá carácter fijo, ni creará derecho adquirido alguno.

Queda establecido en 81,00€ mensuales. Para conductores habituales de vehículos que precisen carné clase "C" o "D", su retribución será de 94,00€ mensuales.

27.7.- INDEMNIZACIÓN POR DESPLAZAMIENTO EN VEHICULO PROPIO.

El/la trabajador/a que a iniciativa de la Empresa, haya convenido con ésta, realizar desplazamientos por servicio dentro de la localidad con vehículo particular, percibirá una compensación económica de 0,30 € por km recorrido.

27.8.- DISPONIBILIDAD.

Retribuye la disponibilidad del trabajador que por las especiales características de su puesto de trabajo debe estar localizable en cualquier momento a través de los instrumentos que se establezcan, conllevando además la obligación de tener operativo el teléfono móvil facilitado por la empresa. Su valor será de 21,01€/día o 127,81€ mensuales, en función de las circunstancias de los puestos que lo requieran, que serán acordados por mutuo acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa.

27.9.- PLUS DE LLAMADA

El trabajador que fuese requerido por la empresa en horas de descanso, sin estar preavisado, tendrá derecho a percibir un mínimo de 3 horas extras, siempre que el trabajo realizado fuese de menor o igual duración. Si el trabajo durase más de 3 horas, percibirá el importe correspondiente a las horas extras efectivamente trabajadas.

ARTÍCULO 28.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTO.-

El empleado que por necesidades de la Empresa tenga que desplazarse fuera de la ciudad de Cádiz, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades:
* Todo el personal 50,00 €./día

Se devengará dieta completa si el desplazamiento de jornada comprendiera las horas habituales de almuerzo y cena; si sólo coincide con una de las dos comidas, se devengará media dieta.

El desplazamiento será compensado con el precio de 0,30 €/Km, si se realiza en vehículo propio. En caso de utilizar los habituales medios de transporte públicos, la gestión y el pago del mismo se harán por parte de la Empresa.

Si el desplazamiento obligare a pernoctar fuera de Cádiz, igualmente la gestión y pago del alojamiento se hará por parte de la Empresa.

Todo el personal que, por necesidades del servicio, prolongue la jornada, percibirá en concepto de dieta 12,02 €/día, siempre que la prolongación se prevea sea superior a las dos horas.

ARTÍCULO 29.- PLUS DE TRANSPORTE

El personal que a la fecha de la firma del presente Convenio estuvieren percibiendo un plus de transporte a consecuencia de tener su vivienda habitual fuera del término municipal de Cádiz y residir en ella durante todo el año, seguirá percibiendo dicho concepto en tanto se mantenga el hecho que lo origina.

Los importes percibidos no serán actualizados y tendrán la consideración de a extinguir, por lo cual no podrá percibirlo ningún/a trabajador/a más de los/las que ya lo perciben a la fecha de la firma del presente convenio. Este plus de transporte no se abonará durante el periodo vacacional.

ARTÍCULO 30.- PREMIO DE FIDELIDAD.-

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán por este concepto al cumplir los 20 años de antigüedad en la Empresa, la cantidad de 750,00 €.

Tendrán derecho a percibir este premio los herederos de los trabajadores cuyo contrato se extinga por su fallecimiento, siempre que éste tuviera lugar dentro del año natural en el que se devengaría tal premio.

ARTÍCULO 31.- PAGO DE LA NÓMINA.-

Las nóminas serán abonadas antes del penúltimo día hábil de cada mes, entendiéndose por tal la fecha en la que la empresa realiza la transferencia bancaria. El trabajador podrá solicitar un anticipo mensual de 300 o 600 €. La opción elegida se mantendrá hasta nueva elección, siempre que se mantenga durante un año y será abonado dicho anticipo los días 10 de cada mes o el anterior día hábil si aquél coincidiese en sábado, domingo o festivo.

ARTÍCULO 32.- COMPENSACIÓN POR CONSUMO DE AGUA

Todo el personal, activo y jubilados/as de Aguas de Cádiz S.A., tendrá derecho a suministro de agua para Uso Doméstico propio, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Personal en activo con contador individual y residencia en Cádiz capital. La Empresa le abonará el recibo. (Agua, saneamiento y depuración). Para este personal, y en el momento previo a su jubilación o invalidez, podrá optar de forma voluntaria a la liquidación de éste derecho conforme a lo establecido en el punto 2 de éste artículo.

2. Personal en activo con residencia fuera de Cádiz capital, o personal en activo con contador de comunidad y residencia en Cádiz capital. Será compensado con la cantidad de 30,00 Euros/mes. Dicha cantidad será revisada mientras el trabajador se encuentre en activo en el mismo porcentaje de subida o bajada que experimenten las tarifas de agua, saneamiento y depuración vigentes en cada momento para usos domésticos en el Término Municipal de Cádiz, y actualizada en el mismo mes que se produzca la incidencia. La Empresa, en el momento del cese del trabajador por jubilación, invalidez o fallecimiento, y como compensación definitiva por éste concepto, abonará al trabajador, o a su viuda/o en caso de fallecimiento, junto con su liquidación una cantidad consistente en multiplicar por 15 años (ciento ochenta mensualidades) la cifra que en ese momento esté determinada en el Convenio Colectivo. No obstante lo anterior, y para los casos en los que la jubilación, invalidez o fallecimiento se produzca con carácter previo a los 65 años, a las mensualidades anteriormente indicadas, esto es 180, se le añadirá la diferencia de mensualidades entre la edad de el/la trabajador/a en el momento del hecho causante y los 65 años, con un límite máximo de 24 mensualidades. Del mismo modo, y para los supuestos en los que el/la trabajadora se jubile una vez superados los 65 años de edad, o edad legal que en su caso corresponda, se deducirán de las 180 mensualidades, y hasta alcanzar un máximo de 24 mensualidades, la diferencia entre los 65 años, o edad de legal de jubilación, y aquella en la que se hace efectiva la misma. Para cálculo de la compensación, y a efectos de añadir o restar mensualidades hasta un máximo de 24, se tendrán en cuenta los meses enteros, depreciándose las fracciones inferiores.

3. Personal jubilado con contador individual y residencia en Cádiz capital.

La Empresa le abonará el recibo (agua, saneamiento y depuración) mientras conserve la modalidad de contador individual, y siempre que no haya optado a la liquidación de éste derecho en el momento de la jubilación o invalidez. En caso de fallecimiento, la viuda/o conservará este beneficio mientras no contraiga nuevas nupcias. Tanto el derecho del titular como el de su viuda/o se extinguirán si pasara a la modalidad de contador en Régimen de Comunidad o cambiara su domicilio fuera de Cádiz capital.

En cuanto a los importes que se generen por derechos de contratación se actuará según los siguientes criterios para todo el personal:

El personal activo y jubilado que se encuentre en la necesidad de efectuar la contratación del servicio de Agua y Saneamiento en su domicilio habitual situado en Cádiz, abonará por todos los derechos de contratación y acometida establecidos en la actualidad y los que pudieran establecerse en el futuro a excepción de las cantidades devengadas en concepto de fianzas, la cantidad total de 3,01 Euros.

Lo establecido en el párrafo anterior relativo al abono de los derechos de contratación y acometidas, no será aplicable al personal jubilado, o en caso de su fallecimiento, a sus viudas/os en los supuestos en que se hayan indemnizado las cantidades referidas en el apartado 2 de este artículo.

Asimismo, el personal activo y jubilado procedente de los extinguidos SMAES, que se encuentre en la necesidad de contratar los servicios de electricidad en su domicilio habitual, abonará por todos los derechos de contratación establecidos en la actualidad y los que pudieran establecerse en el futuro a excepción de las cantidades devengadas en concepto de fianzas, la cantidad total de 3,01 Euros, siendo la diferencia entre esta cantidad y el valor real de la contratación por cuenta de AGUAS DE CÁDIZ, S.A. Para el caso de que el domicilio habitual del contratante se encontrara fuera del Término Municipal de Cádiz, la empresa abonará (al personal procedente de los extinguidos SMAES) la diferencia entre las 3,01 Euros y el equivalente de aplicar la tarifa vigente en el Término Municipal de Cádiz, siempre que ésta sea en zona urbana, exceptuando las cantidades correspondientes a fianzas que serán en todos los casos por cuenta del trabajador.

Si la contratación de cualquiera de estos servicios (agua y/o electricidad) se debe a un cambio de entidad suministradora será la Empresa quien determinará si procede la concesión de este beneficio.

En ningún caso la Empresa abonará una nueva contratación de suministro de Agua o Electricidad si no han transcurrido dos años desde la última contratación realizada.

ARTÍCULO 33.- PARTICULARIDADES DEL PERSONAL TEMPORAL.-

El personal laboral temporal, percibirá la totalidad de los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio Colectivo, a excepción de los siguientes:

- Los que se encuadran dentro del artículo 32 (compensación por consumo de agua).
- Los que se encuadran dentro del artículo 35 (Ayudas Sociales), siendo en este caso las excepciones las que a continuación se indican: ayudas por hijos con deficiencias físicas o psíquicas, ayudas por estudios de hijos/as, ayuda por nacimiento o adopción

de hijo/a, anticipos, seguro por muerte e invalidez, ayuda por gastos de matrícula y libros del trabajador/a, así como la asistencia médica privada.

TÍTULO IX.- RÉGIMEN ASISTENCIAL

ARTÍCULO 34.- JUBILACIÓN.-

La jubilación podrá tener lugar a partir de la edad que legal o reglamentariamente se fije.

ARTÍCULO 35.- AYUDAS SOCIALES.-

Todo el personal de Aguas de Cádiz tendrán derecho a las siguientes ayudas sociales sin otra limitación que las aquí descritas o impuestas por la legislación vigente:

A) Los empleados y pensionistas que tengan hijos con deficiencias físicas o psíquicas a su cargo y que estén así calificados por la Autoridad Administrativa competente, percibirán por cada uno de ellos la cantidad de 200 € mensuales. En caso de fallecimiento del beneficiario se mantendrá la ayuda a favor del huérfano.

B) Los trabajadores acogidos al presente Convenio percibirán las siguientes ayudas anuales por estudios de sus hijos y hasta la edad máxima de 25 años:

□/Hijo	
- Estudios hasta Secundaria 1º Ciclo:	300,00
- Estudios Secundaria 2º Ciclo, Bachillerato 1º y 2º y FP o similar	350,00
- Estudios Universitarios	450,00

En los casos en que estas ayudas no correspondan a estudios de enseñanza obligatoria, el trabajador deberá acreditar documentalmente la matriculación en algún centro oficial o reconocido legalmente antes del 20 de Noviembre del año en curso. Si ello no hubiese sido realizado, el importe abonado se deducirá de la nómina del citado mes de Noviembre.

En casos extraordinarios, la Comisión Paritaria decidirá.

C) Todo trabajador percibirá la cantidad de 400,00 € por cada hijo nacido o adoptado. Este derecho será ejercido, alternativamente, por el padre o la madre, si ambos fuesen trabajadores de AGUAS DE CÁDIZ, S.A.

D) El personal fijo de plantilla que se encuentre en una necesidad económica debidamente justificada, podrá solicitar de la Empresa anticipos reintegrables hasta un máximo de 5.000€, y siempre de acuerdo con el Reglamento de Anticipos que se acompaña como anexo II.

El fondo de anticipos tendrá una dotación de 120.000,00 € anuales.

E) Para el personal no acogido al Plan de Previsión Social promovido por Acasa, la Empresa asegurará por las contingencias de muerte e invalidez en los términos y cuantías mínimas que se recogen a continuación:

- Invalidez Permanente, Total o Absoluta	12.000,00 □.
- Gran invalidez	12.000,00 □.
- Fallecimiento	12.000,00 □.
- Muerte por accidente	24.000,00 €.
- Muerte por accidente de circulación	36.000,00 □.

F) Todo trabajador en situación de I.T., sea cual sea la causalidad de la misma, tendrá derecho a que la empresa le complemente hasta el 100 % de las retribuciones del mes anterior, excluyendo las horas extraordinarias y guardias. En los supuestos de maternidad/paternidad la empresa complementará la diferencia existente entre la prestación que le correspondan por parte de la Seguridad Social y su retribución en cómputo anual, excluidos los conceptos de guardias y horas extras.

La Comisión Paritaria definida en el Artículo 3 del presente Convenio, se reunirá mensualmente con la finalidad de vigilar la aplicación de este derecho en aras de evitar el abuso en su aplicación, o cualquier otra circunstancia a la vista de la información que se disponga, en cuyo caso esta Comisión Paritaria podrá decidir la no aplicación de este artículo, remitiéndose a la regulación legal prevista en la LGSS en casos de trabajadores concretos. Para el cumplimiento de este cometido la Comisión Paritaria actuará por medio de una Comisión delegada específica de control del absentismo, y que al mismo tiempo vendrá a resolver las discrepancias que pudieran darse sobre esta materia, así como en relación a la vigilancia, control y resolución de controversias en materia de horarios, licencias y permisos regulados en los artículos 18 y 21 del presente convenio.

G) Se establece, con carácter general para todos los trabajadores, una ayuda de estudios consistente en el 50% de los gastos de matrícula y libros de texto, hasta un máximo de 350,00 €/año.

Para obtener dicha ayuda, será imprescindible la adecuación de los estudios a las actividades propias de la Empresa y superar, como mínimo, el 50% de las asignaturas en que se haya matriculado, además de haberlo comunicado a la Empresa con la debida antelación.

Para los trabajadores inscritos en los Cursos del Programa de Educación Permanente de Adultos de la Junta de Andalucía, se estará a lo que disponga la Comisión Paritaria.

H) Asistencia médica privada: Para el personal indefinido, la Empresa suscribirá una póliza médica privada o seguro médico privado. Dicha póliza o seguro, ha de cubrir la totalidad de especialidades médicas y quirúrgicas, incluida la atención odontológica, así como la hospitalización si fuere necesario. También se podrán acoger a dicho beneficio una segunda persona por cada trabajador.

ARTÍCULO 36.- PRENDAS DE TRABAJO.-

La Empresa facilitará prendas de trabajo al personal que se detalla, en las condiciones siguientes:

PERSONAL OPERARIO

Anualmente: Un equipo compuesto de chaqueta, o jersey o equivalente, un pantalón de verano y otro de invierno, un par de zapatos/botas, dos camisas o equivalentes de verano y dos de invierno, y una toalla grande. La parte superior del equipo, así como las camisas, llevarán el anagrama de la Empresa.

Cada dos años: Prenda de abrigo y ropa de agua.

OTRO PERSONAL

Tendrán derecho a prendas de trabajo, aquellos trabajadores que a juicio de la Dirección y previo acuerdo con la Comisión Paritaria se determine.

USO DE LAS PRENDAS DE TRABAJO.-

Con carácter general se establece la obligatoriedad del uso de las prendas

de trabajo durante la jornada laboral, debiendo utilizar al completo todas ellas, y conservarlas en debidas condiciones de pulcritud, sin introducir modificación alguna en las mismas. Queda terminantemente prohibido el uso de las prendas de trabajo fuera de la jornada laboral.

Las prendas de trabajo son propiedad de la Empresa y deberán ser entregadas por el personal cada vez que se sustituyan por unas nuevas, o a la finalización de la relación laboral.

Se repondrán prendas de trabajo, aún fuera de la norma general, cuando se compruebe gran deterioro de las mismas justificado por el uso.

Aunque la elección de las prendas de trabajo es responsabilidad de la Empresa, el Comité de Seguridad y Salud Laboral estudiará y propondrá la elección de las mencionadas prendas de trabajo.

Tanto las prendas de invierno como las de verano correspondiente a cada año, serán determinadas antes del 31 de enero de cada año, y entregadas antes del 30 de abril.

TÍTULO X.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 37.- PRINCIPIO GENERAL.-

Los firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de cumplir y hacer cumplir la vigente normativa de Prevención de Riesgos Laborales reguladas por la Ley 31/1.995, de 8 de Noviembre de 1.995 y los Reglamentos que la desarrollen, así como los artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores; siendo necesaria la colaboración de todos los miembros de la Empresa para llevar adelante las medidas preventivas que permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados del proceso productivo.

ARTÍCULO 38.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.-

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan mantener un Comité de Seguridad y Salud Laboral en base a lo establecido a la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 39.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.-

Con independencia de los derechos y obligaciones que al particular se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus superiores de los accidentes, riesgos e imperfecciones de las máquinas, instalaciones y material que utilicen, incurriendo en la responsabilidad a que hubiera lugar en caso de no hacerlo y producirse víctimas o daños. Asimismo deberá utilizar obligatoriamente los medios de protección personal que se les entreguen, así como cuidar de su perfecto estado y conservación.

ARTÍCULO 40.- OBLIGACIONES DEL PERSONAL DIRECTIVO, TÉCNICO Y DE LOS MANDOS INTERMEDIOS.-

Con independencia de los derechos y obligaciones que en particular se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá, en el supuesto de que se les notifique un accidente o riesgo que se produzca, disponer, el mando intermedio correspondiente, de los medios adecuados para evitarlo y si no fuese posible, paralizará o prohibirá los trabajos informando de las actuaciones al jefe inmediato y al Comité de Seguridad y Salud.

TÍTULO XI.- REPRESENTACIÓN LABORAL Y ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 41.- LEGITIMACIÓN.-

El Comité de Empresa o en su caso los Delegados de Personal, son los órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores en la Empresa o Centro de Trabajo, sin perjuicio de lo preceptuado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en lo referido a las representaciones sindicales.

ARTÍCULO 42.- COMPETENCIAS.-

El Comité de Empresa y sus integrantes tendrán las siguientes competencias:

- 1) Recibir información sobre los aspectos siguientes:
 - 1.1) Sobre la evolución económica general de la Empresa, cuando se solicite.
 - 1.2) Expediente de nuevas tarifas de agua.
 - 1.3) Anualmente, balance, cuentas de resultados y memoria.
 - 1.4) Evolución probable de empleo en la Empresa, contratación y cese del personal, procedimiento seguido.

- 1.5) Cuando se solicite por el Comité sobre:
 - 1.5.1) Índice de absentismos y sus causas.
 - 1.5.2) Accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias. Estudios sobre la prevención de los mismos.
 - 1.6) Normativa interior o exterior que incidan sustancialmente en el proceso de trabajo.

- 1.7) Relación mensual de horas extraordinarias realizadas.
- 2.) Se le solicitarán al Comité o Delegados de Personal que emitan informe de manera previa, en el plazo de 15 días sobre las cuestiones siguientes:
 - 2.1) Reestructuración de plantilla.
 - 2.2) Modificación de la jornada u horario de trabajo.
 - 2.3) Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - 2.4) Planes de formación.
 - 2.5) Implantación o revisión de los sistemas de trabajo de rendimiento, de incentivos y de remuneración.

- 2.6) Establecimiento de trabajo a turnos.
- 2.7) Creación y definición de niveles y categorías profesionales.
- 2.8) Sanciones y amonestaciones impuestas a los trabajadores.
- 3.) Ejercer una actuación de:
 - 3.1) Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa laboral.
 - 3.2) Participar en la gestión de obras sociales.
 - 3.3) Colaborar con la Empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad, medidas de Seguridad y Salud Laboral.
 - 4.) Informar a sus representantes de todos los temas y cuestiones en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
 - 5.) Participar en los tribunales de concurso-oposición y pruebas de aptitud.
 - 6.) Podrán proponer a la Empresa, con carácter general, cuántas medidas consideren adecuadas en materia de organización, producción o mejoras, y resolución

de conflictos.

ARTÍCULO 43.- GARANTÍAS.-

1) Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité, o en su caso, los Delegados de Personal, dispondrán de un máximo de 15 horas mensuales retribuidas, y excluyéndose de éstas las horas de reunión a instancia de la Dirección y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial, pudiéndose acumular, en uno o varios de sus componentes las horas sindicales, de mutuo acuerdo entre los miembros del Comité de Empresa, suscrito por acta en cada mandato correspondiente y comunicándolo a la Empresa semestralmente.

2) Al objeto de que puedan ejercer el derecho que les asiste de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición un Tablón de Anuncios en cada Centro de Trabajo.

3) Dispondrán de un local dentro de la Empresa, para sus reuniones, así como para atender las consultas y/o reclamaciones de sus representados.

4) Serán funciones del Comité de Empresa, además de las derivadas de la representación del conjunto de los trabajadores de la Empresa, la denuncia y deliberación de la negociación colectiva.

5) El Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá publicar y difundir notas o circulares en orden a la información y formación de sus representados.

6) Serán considerados desplazamientos, como Comisión de Servicio los que realicen los representantes legales de los trabajadores dentro de la actividad sindical de la Empresa, percibiendo por ello a cargo de la misma, los gastos que se originen, que acreditarán adecuadamente si así lo estima la Dirección de la Empresa.

7) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los 2 años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.

ARTÍCULO 44.- ASAMBLEAS.-

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

2) La convocatoria, con expresión del Orden del día propuesta por los convocantes, se comunicará a la Dirección con 48 horas de antelación.

3) El lugar de la reunión será el centro de trabajo, y fuera de la jornada de trabajo; no obstante se reconoce el derecho al Comité de Empresa o Delegados de Personal para celebrar asambleas en horas de trabajo, con un máximo de 12 horas anuales y con una duración máxima de la asamblea de 3 horas, iniciándose al comienzo o a la finalización de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 45.- SECCIONES SINDICALES.-

1) Los trabajadores afectados por este Convenio y que están afiliados a una Central Sindical legalmente establecida, tendrán derecho a constituirse en secciones sindicales de Empresa, en representación de los intereses de sus afiliados.

2) Las secciones sindicales podrán difundir en los Centros de trabajo publicaciones, convocatorias o avisos de interés para sus afiliados, debiendo la Empresa facilitarles un tablón de anuncios para dichos menesteres, así como para las manifestaciones de sus responsables en orden a los intereses de sus afiliados.

3) Los trabajadores afectados por este convenio, tendrán derecho a que la Empresa les descuenta en su recibo de salario la cuota de la Central Sindical a la que están afiliados, debiendo por ello solicitarlo por escrito con un mes de antelación, debiendo ésta ser depositada mensualmente en la cuenta que al efecto les indique dicha Central Sindical.

TÍTULO XII.- PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

CAPÍTULO I.- PREMIOS

ARTÍCULO 46.- NORMA GENERAL.-

Con el fin de compensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándose al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa procurará establecer los correspondientes premios que serán otorgados individualmente o por grupos.

Se procurará ponderar las circunstancias de cada caso para que ningún acto que lo merezca quede sin premio, ni se otorgue alguno a quien no sea acreedor de él.

ARTÍCULO 47.- ACTOS DIGNOS DE PREMIOS.-

Los actos realizados por el trabajador y que puedan considerarse dignos de premios, serán los siguientes:

- Actos meritorios.
- Espíritu de Servicio.
- Afán de superación profesional.
- Actos meritorios: Son aquellos cuya realización implica una conducta por encima de la que corresponde a los deberes reglamentarios para evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

En el caso anteriormente citado se considerarán como circunstancias que aumenten el mérito del acto, el no hallarse el trabajador de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios y la notable inferioridad en que se hallare para realizarlo o cualquiera otra causa semejante.

• **Espíritu de servicio:** Consiste en realizar éste, no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de las facultades del interesado, manifestando en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección en favor de la Empresa y de sus compañeros de trabajo, subordinando su comodidad o incluso sus intereses particulares a estos fines.

• **Afán de Superación Profesional:** Se entenderá así a la actuación de aquellos trabajadores que en lugar de cumplir su misión de modo formulario y corriente, dediquen

su esfuerzo a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categorías superiores.

Con independencia de lo anteriormente señalado, se podrán establecer premios para actuaciones en casos concretos, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez en la urgente prestación de socorros, la conservación de trato de material y utillaje de trabajo y otras motivaciones y conductas.

ARTÍCULO 48.- CLASES DE PREMIOS.-

Se establecen las siguientes clases de premios:

- 1) Premios en metálico, hasta 601,01 € según los casos.
- 2) Aumento de los días de vacaciones anuales retribuidas, sin merma de sueldos o salarios.
- 3) Becas o viajes de estudio y perfeccionamiento.
- 4) Condecoraciones, distintivos y diplomas.
- 5) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.
- 6) Carta de felicitación.
- 7) Propuesta a los organismos competentes para recompensar con nombramiento, tales como los de productor ejemplar, medallas de trabajo o previsión y otras distintas.

ARTÍCULO 49.- PROCEDIMIENTO.-

La concesión de los premios previstos se hará por la Dirección de la Empresa, mediante expediente contradictorio (con la excepción de las cartas de felicitación), instruido por su iniciativa o a propuesta de los Jefes o compañeros de trabajo a través del Comité de Empresa.

A la concesión de los premios se les dará la debida publicidad, para satisfacción del interesado y estímulo del resto del personal.

Todos los premios deberán constar en el expediente del interesado y se computarán para ascensos y cambios de categoría.

ARTÍCULO 50.- APLICACIÓN DE LOS PREMIOS.-

Los premios serán otorgados, sin número o limitación, cuando se trate de actos meritorios.

Quando se trate de premiar actos que impliquen espíritu de servicio, la recompensa consistirá en premios en metálico, aumento de las vacaciones, diplomas y otras distinciones.

Las recompensas por afán de superación podrán consistir en viajes de estudios, becas y premios en metálico.

Las propuestas a los organismos competentes para los nombramientos de productor ejemplar, medalla de trabajo, etc., se formularán mediante propuestas por mayoría del Comité de Empresa, a la que deberán adherirse por escrito tanto la Empresa como el mayor número posible de trabajadores.

CAPÍTULO II.- FALTAS

ARTÍCULO 51.- CLASES DE FALTAS.-

1) El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa en los supuestos de incumplimiento de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen, sin perjuicio de lo que a estos efectos se dispone con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2) Las faltas cometidas por el personal y derivadas de incumplimientos contractuales, se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

3) Son faltas leves, las siguientes:

- a) De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 30 minutos de retraso), sin la debida justificación y cometidas durante el periodo de un mes.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Falta de aseo y limpieza personal.

e) No atender al público con la diligencia y corrección debida.

f) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

g) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o Entidad, o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá ser considerada como falta muy grave.

h) Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista una causa que lo justifique.

i) Uso incorrecto del uniforme.

4) Se calificarán faltas graves, las siguientes:

a) Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de 30 días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como grave.

b) Faltar 2 días al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos o distracciones, cualquiera que sean, estando de servicio.

e) No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

f) La simulación de enfermedad o accidente.

g) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebrantamiento manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.

h) Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por aquél.

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

j) La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

k) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para sus usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo la ropa de trabajo de la Empresa.

m) Las derivadas de lo previsto en el apartado 3.b) del presente artículo.

n) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre o habiendo mediado por lo menos la amonestación escrita.

5) Se considerarán como falta muy graves, las siguientes:

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de 6 meses, o 20 durante un año.

b) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

c) El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa, del comité de trabajadores y de los delegados sindicales.

e) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a 6 años dictada por la autoridad judicial.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas a sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez durante el servicio.

h) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

i) Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

j) Los malos tratamientos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

l) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

n) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

ñ) Las derivadas de lo previsto en los apartados 3.c), 3.g), 4.c), 4.g) y 4.j) del presente artículo.

o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

p) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento, o vecindad, sexo o cualquier otra circunstancia personal o social, así como el acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, u orientación sexual, y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

ARTÍCULO 52.- SANCIONES.-

Las sanciones que la Empresa puede imponer según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1) Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

3) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días; inhabilitación por un periodo no superior a 3 años para ascender de categoría y despido.

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

ARTÍCULO 53.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.-

Para la imposición de una sanción por falta leve, será preciso que exista previamente una propuesta motivada y se escuche al interesado.

Para la imposición de sanción por falta grave y muy grave, se requerirá la tramitación previa de Expediente Disciplinario. No obstante, en casos excepcionales y como medida de cautela, hasta que se resuelva el expediente, la Dirección de la Empresa podrá acordar el cambio de puesto de trabajo o la suspensión de empleo del interesado.

El expediente disciplinario constará de 3 fases básicas: Incoación, Instrucción y Resolución, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1) La Incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenado por la Dirección de la Empresa, que podrá delegar esta facultad.

2) En la misma providencia en que se acuerde la incoación del expediente, se nombrará un Instructor, notificándose al trabajador expedientado. En ningún caso el Instructor podrá ser la persona que denuncie la falta. El nombramiento del Instructor deberá recaer en trabajadores clasificados profesionalmente en categoría superior al expedientado.

3) El Instructor está facultado para realizar las prácticas de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos que motivan el expediente. A la vista de las actuaciones practicadas, el Instructor pasará al inculpado un pliego de cargo en el que se reseñará con precisión lo que contra él aparezca, a tenor de las actuaciones practicadas.

4) El expedientado tendrá un plazo de 10 días naturales para contestar a los cargos y proponer las pruebas que estime convenientes en su defensa.

5) Recibida la contestación al pliego de cargos, o transcurrido el plazo para presentarla, el Instructor admitirá y aprobará la práctica de cuantas pruebas estime necesarias para el mejor esclarecimiento de los hechos.

6) Antes de darlo por concluido, el instructor pasará el expediente al Comité

de Empresa, que remitirá informe escrito en el plazo máximo de 6 días naturales, transcurridos los cuales se entenderá cumplido el trámite.

7) Terminadas las actuaciones y a la vista de las mismas, el Instructor formulará propuesta razonada de resolución. La propuesta contendrá una exposición breve y precisa de los hechos, con reseña del resultado de las pruebas, normas legales de aplicación y calificación de los hechos.

8) La Dirección de la Empresa, tan pronto reciba el expediente, dictará la resolución que proceda, que se comunicará al interesado por escrito.

ARTÍCULO 54.- NOTIFICACIÓN.-

Las notificaciones se efectuarán conforme a la legalidad vigente.

ARTÍCULO 55.- CANCELACIÓN.-

De todas las faltas quedará constancia en los expedientes de personal. No obstante lo anterior, se cancelarán al año las leves, a los 3 años las graves y a los 5 años las muy graves, todas ellas en caso de no reincidencia, excepto para la sanción expresa de inhabilitación para el ascenso, que durará hasta su cumplimiento.

Los plazos, a estos efectos, empezarán a contar desde la fecha en que hubiera sido notificada la sanción.

ARTÍCULO 56.- PRESCRIPCIÓN.-

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

TÍTULO XIII.- REPRESENTACIÓN EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

ARTÍCULO 57.- REPRESENTACIÓN EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.-

El personal de la Empresa, estará representado en las Sesiones Consejo de Administración de AGUAS DE CÁDIZ, S.A., por un miembro del Comité de Empresa, designado por el Pleno del Comité, que tendrá derecho a voz, pero no a voto. Este asistirá previa citación por el Secretario del Consejo de Administración a las sesiones en las que se traten temas de personal.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-

Como derecho supletorio, y exclusivamente para lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.-

Las alusiones que en el presente Convenio se hace al cónyuge serán asimilables, en todos los sentidos, a parejas debidamente legalizadas de conformidad con la normativa vigente en cada momento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.-

IGUALDAD.

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

b) Efectiva de mujeres y hombres: Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. La Empresa Municipal Aguas de Cádiz, S.A., está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. En los mismos términos de igualdad, se efectuará el acceso al puesto de trabajo y la promoción profesional.

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

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

En cumplimiento de la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se acuerda el protocolo por acoso sexual y moral que se contiene en el Anexo III.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.-

1. Las cantidades recogidas en el presente texto se entienden referidas a la fecha de la firma del presente convenio.

2. Las cantidades recogidas en el presente Convenio Colectivo relativas a los siguientes conceptos:

- Sueldo base
- Paga Extra
- Antigüedad
- Premio de Vinculación
- Plus Convenio
- Complemento personal
- Complemento de puesto de trabajo

Se actualizarán para cada año de vigencia establecida, así como en caso de prórroga para sucesivos ejercicios, en el porcentaje fijo y no variable que al efecto

disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos. El resto de conceptos no será objeto de actualización.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.-

Atendiendo que a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo se viene elaborando un estudio relativo a la relación de puestos de trabajo en la empresa, (RPT), a fin de adecuar la estructura organizativa y retributiva de la plantilla de trabajadores/as a las circunstancias actuales de la empresa y puestos de trabajo, las partes negociadoras se comprometen a trasladar al texto del presente convenio los resultados obtenidos en el mismo que fueran aceptados por ambas de manera consensuada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.-

El personal de Aguas de Cádiz, a iniciativa de la empresa, podrá pactar con la Dirección condiciones particulares, laborales o económicas, siempre ligadas al desempeño de su puesto de trabajo, y con conocimiento del Comité de Trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.

El presente Convenio Colectivo obliga a la empresa y a todos/as sus trabajadores/as y durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los/as trabajadores/as legitimados para negociar de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 de la referida norma, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, que afecten a las materias comprendidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo entre las partes se presumirá que concurren las causas justificativas para proceder a la inaplicación de las condiciones de trabajo. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas los trabajadores y la empresa, y una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

El resultado del procedimiento de consultas que haya finalizado con la inaplicación de las condiciones de trabajo deberá de ser comunicado a la autoridad a los efectos de depósito.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Es de aplicación la presente disposición a aquellos supuestos en los que un/a trabajador/a percibe el concepto "trabajos especiales" en la nómina. Se plantean los siguientes supuestos:

1. Supuestos en los que la nueva estructura funcional de la empresa justifique la percepción de la diferencia por categoría. En estos casos se dispone la consolidación de la categoría superior con carácter definitivo. No teniendo el plus de "trabajos especiales" carácter consolidado, ni tener la consideración de condición más beneficiosa, el mismo será absorbido y compensado con las retribuciones propias de la categoría inmediata superior. Aquellos importes que no sean absorbidos o compensados con las diferencias retributivas de la categoría inmediata superior pasarán a integrar un plus en concepto de "otros complementos no pensionables", quedando sin actualización alguna en lo sucesivo, y manteniendo su carácter absorbible y compensable hasta su extinción en caso de producirse cualquier tipo de ascenso.

2. Supuestos en los que la nueva estructura funcional de la empresa no justifique la percepción de dicha diferencia de categoría. En estos casos, lo seguirán percibiendo en el concepto de "otros complementos no pensionables" en la misma cuantía actual, quedando sin actualización alguna en lo sucesivo. Al no tratarse de un concepto consolidado ni tener la consideración de condición más beneficiosa, el mismo será absorbido y compensado hasta su extinción en caso de producirse cualquier tipo de ascenso.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

El presente convenio producirá sus efectos en todo lo regulado en el mismo a partir de 1 de enero de 2018, salvo en lo indicado a continuación:

A partir del 1 de enero de 2019 tendrá efectos lo dispuesto en los siguientes artículos:

- Derecho a la consolidación de la categoría inmediata superior regulada en el artículo 11.

- Nuevo sistema de devengo y abono del premio de vinculación regulado en el artículo 26.3.

- Licencias reguladas en el artículo 21. Hasta entonces se mantendrá vigente lo dispuesto en el Convenio anterior en relación con las licencias y permisos retribuidos.

- Complemento de quebranto por manejo, traslado y custodia de efectivo a la entidad bancaria regulada en el artículo 27.5.

- Nuevo sistema de liquidación del derecho a la compensación por consumo de agua regulada en el artículo 32.

- Disposición transitoria primera.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.-

El presente Convenio Colectivo deroga en su integridad al anterior salvo en lo que de manera expresa en el presente convenio se mantenga vigente.

DISPOSICIÓN FINAL.-

La Empresa queda obligada a respetar los acuerdos particulares y colectivos del personal procedente de los extinguidos SMAES, de acuerdo con los documentos expedidos al efecto con fecha 24 de Abril y 28 de Marzo del corriente año mil novecientos noventa y cinco, respectivamente. En cuanto al apartado de Jubilación, se sustituye por los acuerdos especificados en el Documento de Transformación para la Exteriorización de los Compromisos por Pensiones, para el personal adherido al plan de jubilación de empleo promovido por la empresa.

ANEXO I CUANTIAS ECONOMICAS MENSUALES PARA 2018 DE SUELDO BASE Y DEL COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

ESCALA TÉCNICA		
GRUPO A		
Nivel	Denominación	Salario €/mes
5	Técnico/a Superior Especial	2.259,32
4	Técnico/a Superior Primera	2.068,63
3	Técnico/a Superior Segunda	1.915,61
2	Jefe/a de Servicio Nivel A	1.626,71
2	Analista de Aplicaciones A	1.558,71
1	Jefe/a de Servicio Nivel B	1.558,71
1	Analista de Aplicaciones B	1.558,71
GRUPO B		
Nivel	Denominación	Salario €/mes
5	Sub-Jefe/a de Servicio	1.490,74
5	Delineante/a Proyectista	1.490,74
5	Programador/a	1.490,74
4	Montador/a	1.382,74
3	Delineante/a	1.357,29
3	Oficial Nivel A	1.357,29
2	Oficial Nivel B	1.263,41
1	Ayudante/a	1.162,85
ESCALA ADMINISTRATIVA		
GRUPO A		
Nivel	Denominación	Salario €/mes
5	Técnico/a Superior Especial	2.259,32
4	Técnico/a Superior Primera	2.068,63
3	Técnico/a Superior Segunda	1.915,61
2	Jefe/a de Sección Nivel A	1.626,71
1	Jefe/a de Sección Nivel B	1.558,71
GRUPO B		
Nivel	Denominación	Salario €/mes
5	Sub-Jefe/a de Sección	1.490,74
4	Encargado/a de Sección	1.382,74
3	Oficial 1º Administrativo/a	1.357,29
2	Oficial 2º Administrativo/a	1.263,41
1	Auxiliar Administrativo/a	1.162,85
ÁREA	PUESTO DE TRABAJO	€/mes
Staff	Secretaria/o Dirección	285,80
Medio Ambiente	Dr./Dra. De Medio Ambiente	744,87
Org. Y Sistemas	Dr./Dra. De Organización y Sistemas	744,87
Org. Y Recursos Humanos	Jefe/a de Recursos Humanos y Organización	629,00
Sistemas	Jefe/a de Sistemas	285,80
Económico Financiera	Dr./Dra. Económico	744,87
Económico Financiera	Jefe/a de Compras y Contratación	629,00
Económico Financiera	Responsable de Análisis	285,80
Económico Financiera	Responsable de Contabilidad	285,80
Comercial	Dr./Dra. Comercial	481,01
Comercial	Jefe/a Atención Cliente	248,29
Técnica	Dr./Dra. Técnico	744,87
Técnica	Jefe/a Explotación Abastecimiento	629,00
Técnica	Jefe/a Explotación Saneamiento	629,00
Técnica	Jefe/a Oficina Técnica	568,30
Técnica	Encargado/a Estación Bombeo	248,29

ÁREA	PUESTO DE TRABAJO	€/mes
Técnica	Encargado/a Redes de Saneamiento	248,29
Técnica	Encargado/a Servicio Abastecimiento	248,29
Técnica	Jefe/a Delineación	248,29
Técnica	Encargado/a de Obras	248,29
Técnica	Delineante/a	187,61
Económico Financiera	Administrativos/as	187,61
Staff	Administrativos/as	187,61
Comercial	Administrativos/as	187,61
Técnica	Administrativos/as	187,61
Org. Y Recursos Humanos	Administrativos/as	187,61
Compra y Contratación	Administrativos/as	187,61
Sistemas	Programador/a	248,29
Técnica/Abastecimiento	Montador/a	117,26
Técnica/Redes Saneamiento	Montador/a	356,41
Técnica/Estación Bombeo	Montador/a	620,7
Técnica/Abastecimiento	Oficial Nivel A/B	112,82
Técnica/Redes Saneamiento	Oficial Nivel A/B	343,07
Técnica Estación Bombeo	Oficial Nivel A	607,23
Técnica Estación Bombeo	Oficial Nivel B	593,88
Técnica/Abastecimiento	Ayudante/a	99,47
Técnica/Redes Saneamiento	Ayudante/a	329,71
Técnica/Estación Bombeo	Ayudante/a	573,82
Técnica/Otras	Ayudante/a	165,52

ANEXO II. REGLAMENTO DE ANTICIPOS

Por la Empresa AGUAS DE CÁDIZ, S.A., conforme a lo dispuesto en el actual Convenio Colectivo, se concederán al personal anticipos reintegrables de acuerdo con las siguientes normas:

I) El anticipo es un adelanto reintegrable sobre el sueldo sin devengo de interés alguno y se concederá a los empleados fijos de plantilla.

II) Su finalidad consiste en atender necesidades perentorias plenamente justificadas a juicio de la Comisión, que estará integrada por el Director Económico-Financiero, el Jefe de Administración de Personal y un miembro del Comité de Empresa.

III) Los motivos de los anticipos se clasifican y especifican del modo siguiente:

- 1.- Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto del personal como de los familiares a su cargo.
- 2.- Circunstancias críticas familiares.
- 3.- Siniestros que causen daño en la vivienda o en los bienes de uso necesario del empleado.
- 4.- Cualquier otra situación que justifique la atención de una necesidad perentoria.
- 5.- Otras necesidades diversas no previstas.

IV) La amortización se efectuará descontada en nómina, en 36 plazos mensuales iguales, el primero de los cuales se realizará en el mismo mes en que el interesado haya percibido el anticipo. A petición del interesado, se podrán descontar los anticipos de las pagas extraordinarias, en cuyo caso, la amortización se efectuará en 48 plazos iguales. Igualmente y por interés del empleado, se podrán acortar los anteriores plazos que se entienden como máximos.

V) Nadie podrá solicitar nuevo anticipo reintegrable mientras no hayan transcurrido 60 días naturales desde la liquidación del anterior.

VI) Deberán justificarse plenamente los motivos por los que se soliciten los anticipos, así como las correspondientes necesidades, cuya apreciación queda a juicio de la Comisión, la cual se reserva el derecho de realizar cuantas averiguaciones estime oportunas como, igualmente, exigir la documentación que considere necesaria.

VII) Para la aplicación del fondo a las solicitudes presentadas, éstas se atenderán por el siguiente orden de preferencia:

- 1) Casos de fuerza mayor.
- 2) Historial anterior de anticipos del solicitante.
- 3) Orden de recepción de solicitudes.
- 4) Antigüedad en la plantilla.

La Comisión, que gestionará el fondo dotado al efecto, se reunirá mensualmente los días 10, o el siguiente día hábil si aquél fuese festivo.

Se fija como fecha tope máxima de recepción de solicitudes los días 9 de cada mes.

ANEXO III

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A.

PREÁMBULO

El presente documento recoge un procedimiento de actuación en los casos

que existan denuncias de acoso laboral. Ha sido aprobado por el/la Delegado/a de Prevención de la empresa y es un claro ejemplo del deseo de integrar la prevención, la seguridad y la salud laboral en la Organización. Además responde a la necesidad de que todo/a empleado/a reciba un trato respetuoso y digno por parte de sus superiores y compañeros/as.

En el procedimiento se articula, por un lado, una fase previa denominada de mediación, cuya finalidad es solucionar los conflictos interpersonales y de organización rápida y eficazmente, con el fin de que un desencuentro inicial no se agrave y no se haga permanente. En este sentido entendemos que la forma más efectiva de conseguir esta finalidad es implicar a los órganos encargados de la gestión de personal en la prevención y el manejo de este tipo de comportamientos.

Sin embargo, se ha de ser consciente de que el acoso laboral, esto es, el hostigamiento prolongado en el ámbito del trabajo, es un riesgo laboral grave que atenta contra la dignidad personal o profesional del acosado/a. Además, sobrepasa claramente los límites de un conflicto interpersonal ordinario puesto que puede causar daños en la salud del trabajador/a que en ocasiones son difícilmente reparables. Por esta razón, se ha desarrollado la denominada fase de investigación que permitirá adoptar, tras una investigación exhaustiva, las medidas necesarias para poner fin a conductas intimidatorias y proteger los derechos y, sobre todo, la salud de las víctimas.

El desarrollo de ambas fases está pormenorizado en el presente protocolo y, además, se han introducido en cada una de ellas plazos determinados para realizar las actuaciones pertinentes.

Finalmente se debe destacar que esta empresa desea fomentar entre el personal la información y educación en materia de respeto a los derechos de los trabajadores/as. En este sentido se consideran primordiales la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la legislación sobre prevención de riesgos laborales.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

1. El objeto de la presente norma es establecer un procedimiento de actuación a seguir en caso de que se den conductas que puedan suponer acoso moral o sexual en el espacio laboral de la empresa "EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A.".

2. En este sentido, debe tenerse en cuenta que el acoso moral y sexual que se realice en el seno de la organización se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial y, en consecuencia, se adoptarán las medidas correctoras necesarias para que tales conductas cesen.

Además, se adoptarán medidas de protección de las víctimas.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Se aplicarán las disposiciones de este protocolo al Personal Laboral de "EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A.".

Artículo 3. Definición de acoso moral en el trabajo.

1. Se entiende por acoso moral en el trabajo, aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, con el fin de destruirlas personal o profesionalmente, creando un clima o ambiente laboral hostil. Esa violencia ha de ser sistemática o habitual, esto es, está inmersa en un proceso y no se trata de un único acto, por grave e intenso que éste pueda ser.

2. El acoso puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero ha de producirse en el lugar de trabajo.

3. Esto también incluye, entre otras conductas, la intimidación, el acoso sexual y el hostigamiento que se base en la edad, en la discapacidad, en el estado de salud, en las circunstancias familiares, en el sexo, en la orientación sexual, en el género, en la raza, en el color, en el idioma, en las creencias u opiniones políticas, sindicales u otras, en el origen nacional o social, en la asociación con una minoría, en el nacimiento u otra condición, y que afecta a la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo.

Artículo 4. Definición de acoso sexista y sexual en el trabajo.

Se considera acoso sexista en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

Artículo 5. Amenaza de daño.

Las medidas de prevención y el procedimiento de actuación previstos en el presente protocolo será de aplicación cuando los comportamientos descritos en los artículos 3 y 4 produzcan amenaza de daño o daño de carácter moral, psíquico y/o físico al/los trabajador/es afectados.

Artículo 6. Exclusiones

1. Quedarán excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se puedan dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

2. Estos casos de conflicto, en los que los intereses de dos empleados/as parecen incompatibles, los órganos de gestión de personal deberán asumir una función de liderazgo y harán las diligencias necesarias para resolver los conflictos latentes y presentes.

Artículo 7. Formación

1. Se pondrá en marcha un plan de formación para la prevención del acoso moral y sexual en el trabajo destinado a los trabajadores/as y directivos/as del ámbito de EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A.

2. Este plan de formación pretende dar a los trabajadores/as y directivos/as instrumentos adecuados para afrontar de manera adecuada los conflictos que surjan con relación al acoso moral y sexual en el ámbito laboral.

Artículo 8. Sospecha de acoso moral o sexual en el trabajo.

1. Entendemos por sospecha de acoso moral o sexual en el trabajo las conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad de que una persona perteneciente

a la plantilla de EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A. está sufriendo acoso en su ámbito laboral, en los términos que se indican en el presente Capítulo.

2. Si existe esa sospecha de acoso moral o sexual en el trabajo, se realizará una investigación en el seno de la empresa o departamento. Con esta investigación se pretende exclusivamente llegar a conclusiones que detecten y den solución a problemas organizacionales, tales como el ejercicio correcto de la autoridad, la protección de los estándares éticos y morales de la Organización y la salvaguarda de los derechos de los trabajadores/as. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A., donde se introducirá esta conducta como sanción grave.

3. Se entiende que existirá sospecha hasta que exista Resolución en la que se indique que ha existido acoso moral o sexual en esas organizaciones y después de que se haya producido la investigación correspondiente.

FASE DE MEDIACION

Artículo 9. Finalidad.

1. En esta fase se pretende resolver el conflicto de manera ágil, dialogada y con la intervención de un mediador/a. Éste procederá proporcionando pautas de actuación y propuestas que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir en el futuro.

2. Por su parte la empresa se compromete a poner a disposición del mediador/a la formación necesaria para el desarrollo de esta actividad, así como el asesoramiento de expertos/as en la materia que le ayudarán en la tarea de mediación.

Artículo 10. Iniciación de la fase de mediación.

1. Esta fase se iniciará mediante un escrito del posible acosado/a, o persona que tenga conocimiento fundado del hostigamiento por encontrarse en su entorno laboral. En el escrito se recogerán los hechos o comportamientos que a juicio de quien lo interpone constituyen acoso moral o sexual.

2. La interposición del escrito se hará:

a) Ante el Responsable de Recursos Humanos.

b) Ante el Gerente, si el acoso se produjera por el Responsable de Recursos Humanos.

c) Ante el Presidente, si el acoso se produjera por el Gerente.

Artículo 11. Mediador/a

1. El responsable de Recursos Humanos o, en su caso, el Gerente ante el que se ha presentado el escrito tendrá la consideración de mediador/a.

2. El/los mediador/es deberá/n realizar todas las actuaciones necesarias para preparar la actuación de mediación, con el fin de que tenga un conocimiento lo más ajustado posible a la realidad.

Artículo 12. Reunión de mediación.

1. El mediador/a citará por escrito a las partes a una reunión en la que se tratará de dar solución al problema. A esta citación se le acompañará copia de la documentación relativa al posible acoso que obrar en poder del mediador/a.

2. La reunión de mediación se celebrará dentro de los diez días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el/los director/es, salvo que existan razones fundadas que aconsejen la ampliación del plazo, y que deberán ser puestas en conocimiento de las partes por escrito. El plazo podrá ampliarse durante diez días hábiles más.

3. En el caso de que el/los mediador/es mencionado/s en el artículo 11 no pudiera llevar a cabo la reunión de mediación por causa de fuerza mayor o por estar incurso/s en alguna de las causas de abstención y recusación previstas en la ley, será el Presidente el que determinará quién, de entre los empleados de EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A. actuará como mediador. Esta designación será debidamente comunicada al presunto acosador/a.

Artículo 13. Asistencia a la reunión de mediación.

Cualquiera de las partes podrá acudir a la reunión, si lo desea, acompañado por el Delegado de Prevención.

Artículo 14. Resolución de la fase de mediación.

1. El/los mediador/es, en el plazo máximo de 15 días hábiles desde la reunión de mediación recogerá/n por escrito:

a) Las actuaciones realizadas en la fase de mediación.

b) Las medidas propuestas para dar solución al problema, en el denominado documento de mediación.

2. El documento de mediación será comunicado a las partes, como máximo, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

FASE DE RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO Y CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN.

Artículo 15. Iniciación de la fase de resolución del conflicto.

Se iniciará esta fase en los siguientes casos:

a) Cuando cualquiera de las partes haya rechazado la fase de mediación o las medidas propuestas por el mediador/a.

b) Cuando la fase de mediación no se ha podido llevar a cabo por causa de fuerza mayor.

c) Cuando las medidas propuestas en la fase de mediación no hayan resuelto el conflicto.

d) Cuando el estado físico o psíquico del posible acosado/a aconsejen no acudir a la mediación. En este supuesto se pondrá inmediatamente en conocimiento del Servicio de Prevención de la empresa.

Artículo 16. Modo de iniciar la fase de resolución del conflicto.

1. Si se diese cualquiera de los supuestos mencionados en el artículo anterior, se deberá dar inicio a la fase de resolución oficial del conflicto mediante un escrito de cualquiera de las partes o del/los mediador/es.

2. Este escrito se dirigirá al Responsable de Recursos Humanos de la empresa o a la Gerencia, salvo en que la sospecha de acoso recayese en alguno de ellos, en cuyo caso el escrito se dirigirá al Presidente de la empresa.

A este escrito se le acompañará una copia del documento de mediación, si es que aquella ha tenido lugar y aquellos otros documentos que se consideren oportunos.

Artículo 17. Constitución de la Comisión de Investigación.

1. El responsable de Recursos Humanos de la empresa o la Gerencia, o en su caso el Presidente constituirá una Comisión de Investigación en el plazo de diez días hábiles desde la recepción del escrito de cualquiera de las partes o del/los mediador/res correspondiente/s.

2. La Comisión de Investigación estará formada por:

a) El Gerente, que tendrá la consideración de Presidente de la Comisión o el responsable de Recursos Humanos de la empresa o 1 representante del Presidente para el caso de que la sospecha de acoso recayese en cualquiera de los anteriores.

b) 1 miembro del Servicio de Prevención.

c) El Delegado de Prevención o un delegado de personal de la empresa.

d) 1 secretario, que será designado por la Gerencia o Presidencia, en su caso.

Las decisiones de la Comisión se tratarán de adoptar por unanimidad; en el caso que no fuese posible se adoptarán por mayoría de sus miembros, decidiendo la Presidencia en caso de empate.

Artículo 18. Secretario de la Comisión

El secretario de la Comisión será una persona Licenciada en derecho.

Artículo 19. Comunicación a las partes.

1. La persona encargada de constituir la Comisión, conforme a lo regulado en el artículo 17 del presente protocolo, comunicará a las partes quiénes son las personas designadas para formar parte de la Comisión de Investigación en el plazo de 5 días hábiles, desde su constitución. Igualmente, les remitirá copia de toda la documentación obrante en el expediente.

2. A partir de la fecha de comunicación se abrirá un plazo de alegaciones de 5 días hábiles.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN

Artículo 20. Actuaciones previas.

En su primera reunión, que en cualquier caso se celebrará después de haber finalizado el plazo para hacer alegaciones que establece el artículo 19, y estudiada la documentación obrante en el expediente decidirá:

a) Dar por terminada la investigación al considerar que los hechos no son constitutivos de acoso laboral. Esta decisión deberá ser motivada, recogida por escrito y comunicada a las partes convenientemente.

b) Continuar con la investigación.

Artículo 21. Investigación.

La Comisión de Investigación realizará las actuaciones pertinentes en la fase de investigación para determinar si ha existido o no acoso moral o sexual.

Artículo 22. Reunión con las partes.

1. Además de la investigación, la Comisión celebrará una reunión con las partes, bien conjunta o separadamente.

2. La Comisión podrá invitar a asistir a la reunión a personas, que aunque no formen parte de la Comisión, tengan relación directa con el asunto a tratar, bien por haber sido testigos de la situación, o por ser expertos en la materia. En este caso, se les indicará a las partes las personas que van a asistir a la reunión para la que han sido convocadas.

Artículo 23. Asistencia a la reunión.

Las partes podrán asistir a la reunión prevista en el artículo anterior, acompañadas por un delegado/a de prevención o sindical, o por cualquier otra persona que estimen necesario. En cualquier caso no podrán asistir acompañados por más de una persona.

Artículo 24. Resolución de la fase de investigación.

1. En el plazo máximo de un mes desde la finalización de las investigaciones, la Comisión de Investigación elaborará un informe, en el que se indicará si ha existido, a juicio de la Comisión, acoso o no, así como las medidas que se proponen para solucionar el problema.

2. La Comisión de Investigación comunicará al Presidente las conclusiones de su informe, el cual dictará la resolución pertinente.

3. En dicha resolución se propondrán las medidas correctoras precisas para poner fin o minimizar el riesgo laboral que se ha producido, conforme al artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se podrá solicitar la apertura de un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave, grave, o leve en función de los hechos probados, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A. y el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, se determinará a quién o quiénes corresponde la aplicación de las medidas correctoras.

4. En caso de quedar acreditado que una denuncia ha sido interpuesta falsamente concurriendo dolo y mala fe, se procederá a incoar expediente disciplinario contra la persona denunciante.

Artículo 25. Control de la aplicación de las medidas correctoras.

Corresponderá al Servicio de Prevención el control de la efectividad de las medidas correctoras propuestas.

GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 26. Deber de sigilo.

A toda persona que tenga una relación de servicio con EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A. y haya participado en cualquiera de las fases previstas en este procedimiento se le exigirá el deber de sigilo, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A. La Dirección competente en materia disciplinaria iniciará de oficio el procedimiento correspondiente en caso de incumplimiento.

Artículo 27. Protección del derecho a la intimidad.

1. En todo momento se garantizará la protección del derecho a la intimidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.

2. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999 de protección de datos personal.

Artículo 28. Derecho de los trabajadores/as a una protección integral de la salud.

“EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A.” adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud del /la trabajador/a que haya sido víctima de acoso moral en su ámbito. Así como, brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

Artículo 29. Coordinación entre empresas u organizaciones distintas que comparten el mismo espacio laboral.

Si se produjese una situación de acoso laboral entre trabajadores/as de EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A. y de una organización externa que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este Protocolo.

Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Cádiz, a 28 de Noviembre de 2018.

Comisión Negociadora

Jesús Oliden Rodríguez-Sánchez. Director-Gerente. Emilio García González-Betes. Director Económico-Financiero. Patricia Gómez Sánchez. Asesoría Jurídica-RRHH. Álvaro Garrido Pérez. Presidente del Comité de Empresa. Juan Carlos Hernández Pérez. Secretario del Comité de Empresa. Luis Rois León de Sotelo. Vocal del Comité de Empresa. Juan Serrano Cueto. Vocal del Comité de Empresa. Firmas.

Nº 24.610

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO

CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: INDUSTRIAS ALMADRABERAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

Expediente: 11/01/0093/2018

Fecha: 22/03/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JAIME SUAREZ OCAÑA

Código 11001415011985

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector provincial de INDUSTRIA ALMADRABERA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 15-05-2018, y subsanado con fecha 15-03-19, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 2-05-2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 21 de marzo de 2019. Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

ACTA

ASISTENTES

Por la parte Empresarial:

PESQUERÍAS DE ALMADRABA, S.A., ALMADRABA CABO PLATA, S.A., ALMADRABA DE ESPAÑA, S.A., ALMADRABA PUNTA ATALAYA, S.A.

Representadas por:

D ALFONSO JIMÉNEZ GONZÁLEZ, D ALFONSO JIMÉNEZ MATEO

Por parte de los Trabajadores:

Almadraba España (Tarifa):

D José Beas Concepción, D Luciano J Muriel Suárez, D. Juan Carlos Aranda, D. Rafael Fernández Domínguez (suplente), D José A Rodríguez Aranda (suplente)

Pesquerías de Almadraba (Barbate):

D Sebastián Leal Atencia, D José Luis Delgado Ramos, D J. Alberto Trujillo Pérez, D Juan Relinque Chamorro

Almadraba Cabo Plata (Zahara)

D Manuel Reche de la Cruz, D Antonio Recha de la Cruz, D Antonio Lozano Botello Almadraba Punta Atalaya (Conil)

D Manuel Olmedo Soriano, D José García Fernández, D Francisco Vela Marte, D Sergio García Rodríguez, Suplente: Manuel Brenes Trujillo

Asesores CC.OO.:

D Francisco Benítez Martínez, D Antonio Corrales Reyes

Asesores UGT:

Matías Agrafojo Martínez

En la ciudad de Barbate a 29 de noviembre de 2018.

Se reúnen las personas al margen relacionadas, miembros de la Comisión de Negociación del Convenio Colectivo de Industria Almadraberas de la Provincia de

Cádiz, a fin de atender al requerimiento de subsanación llevado a cabo por la Delegación Territorial de Cádiz de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo notificado el pasado 12 de junio de 2018 y reiterado el pasado 28 de noviembre de 2018.-

Según establece el citado requerimiento, las incidencias observadas han sido referente a la falta de empleo de un lenguaje no sexista e integrador.

1. Categorías Masculinizadas.

2. Falta de indicación de procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET.

3. Debe tenerse en cuenta la remisión a la negociación colectiva que se hace en varios artículos de la LO 3/2007 de igualdad.

Con respecto a la primera incidencia, procedemos a modificar el texto del convenio en su artículo 17 y el anexo 1º:

Art. 17º.- TABLA DE SALARIOS.- Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán un salario base de 31,99 Euros diarios, incrementadas con las partes proporcionales de pagas extras de Julio y Navidad (5,29 Euros) y Vacaciones (2,67 Euros), más el Plus de Transporte y Asistencia a que hace referencia el art. 9 del presente Convenio Colectivo. Regirán para toda la Campaña de 2.018 y no serán alterados.-

Los incrementos por Cargos y Categorías mencionados en el art. 15 se fijan en las siguientes cantidades por cada día de duración del contrato:

1.- Copejeador/a	1,71 Euros
2.- Proel/a	1,08 Euros
3.- Patrón/a de Almadraba	1,93 Euros
4.- Velamen	1,93 Euros
5.- Motorista	4,13 Euros
6.- Conductor/a	4,13 Euros
7.- Patrón/a de Falucho	5,46 Euros
8.- Ayudante/a Patrón/a Falucho	1,41 Euros
9.- Tripulante/a de Sacada/Vigilantes/as, percibirán el importe de cuatro horas extraordinarias por cada día normal (laborable) de permanencia en el mar; y el importe de doce horas extraordinarias por cada día festivo (Sábados, Domingos y Festivos), de permanencia en la mar.-	

Tendrán la consideración de Velamen aquellos trabajadores que, sin dejar sus ocupaciones habituales, realicen las costuras de los cables. Habrá uno o dos trabajadores de esta categoría, según el tipo de Almadraba.-

ANEXO PRIMERO

CATEGORÍAS PROFESIONALES

ENUMERACIÓN DE LAS CATEGORÍAS

- CAPITÁN/A PRIMERO
- CAPITÁN/A SEGUNDO
- CAPITÁN/A TERCERO
- ADMINISTRADOR/A DE MAR
- PATRÓN/A DE ALMADRABA
- PROEL/A
- COPEJEADOR/A
- MARINEROS/AS
- PATRÓN/A DE FALUCHO
- MOTORISTA
- MARINERO/A DE FALUCHO
- CONDUCTORES/AS
- VELAMEN
- BUCEADORES/AS
- GUARDIA DE EL REAL

DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS

- CAPITÁN/A PRIMERO: Es el que tiene a su cargo la dirección técnica y leva de las artes que componen la Almadraba, y las operaciones y faenas de la pesca. Recibe las órdenes directamente de la Dirección de la Empresa.-

- CAPITÁN/A SEGUNDO: Es el que a las órdenes del Capitán Primero, y cumpliendo las instrucciones de éste, colabora con el mismo.-

- CAPITÁN/A TERCERO: Es el que a las órdenes de los Capitanes Primero y Segundo colabora con ellos en la ejecución de los trabajos.-

- ADMINISTRADOR/A DE MAR: Es el que lleva el control de la pesca capturada.-

- PATRÓN/A DE ALMADRABA: Es el operario especializado en los distintos trabajos y faenas de la pesca con arte de Almadraba.-

- PROEL/A: Es el ayudante del Patrón de Almadraba en sus funciones a bordo de las embarcaciones.-

- COPEJEADOR/A: Es el marinero pescador que tiene por misión la captura material del pescado y su leva a la embarcación.-

- MARINEROS/AS: Son los hombres dedicados a las faenas de la mar en la pesca con arte de Almadraba.-

- PATRÓN/A DE FALUCHO: Es el que reuniendo las condiciones técnicas necesarias tiene a su cargo el mando del Falucho.-

- MOTORISTA: Es el mecánico encargado del motor del Falucho.-

- MARINERO/A DE FALUCHO: Es el que a las órdenes del Patrón realiza las funciones de la mar y el trasbordo de la pesca desde los barcos de Almadraba al Falucho.-

- CONDUCTORES/AS: Son los que manejan los vehículos a motor para el transporte de los materiales.-

- VELAMEN: Son los especialistas en la confección de costuras en los cables.-

- BUCEADORES/AS: Son los que inspeccionan la situación de las redes, cables y pesca, bajo la superficie. A este personal no le es de aplicación el régimen retributivo de este Convenio.

- GUARDA DEL REAL: Es el Subalterno encargado de la Vigilancia de

El Real de la Almadraza, materiales y enseres.-

Los cargos enumerados en este Convenio son ejercidos durante los días de acopio de enseres, armado del arte, calamento, pesca, leva y recogida para su almacenamiento.-

Con respecto a la segunda incidencia, el artículo 82.3 del ET establece un procedimiento de solución de discrepancias:

“...En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito...”

Por tanto, dado que el convenio se remite en materia de Inaplicación de Convenios al artículo 82.3 del ET, el requisito está cumplido.

En cuanto a la tercera incidencia, se procede a dar nueva redacción al Anexo Segundo, punto Primero, apartado C; y el Anexo IV:

C.- FALTAS MUY GRAVES: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1º.- Más de diez faltas de puntualidad no justificadas durante un período de tres meses consecutivos o veinte durante seis meses.-

2º.- Faltar al trabajo más de tres días en un mes sin causa que lo justifique.-

3º.- La deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, relacionado con la gestión o trabajo encomendada; el robo, tanto a la Empresa como a los compañeros; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos y embarcaciones de las Empresas.-

4º.- La embriaguez y la toxicomanía en el caso de que estas circunstancias repercutieran negativamente en el desarrollo del trabajo encomendado al trabajador afectado o al de sus compañeros.-

5º.- La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pudiera derivarse un perjuicio para la Empresa.-

6º.- Los malos tratos de palabra u otras faltas graves de respeto y consideración a los superiores.-

7º.- La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicio grave a sus compañeros o daños graves a la Empresa.-

8º.- El abuso de autoridad por quien la ostente.-

9º.- La desobediencia continuada o persistente.-

10º.- El abandono del trabajo sin justificación, especialmente en puesto de mando de responsabilidad o cuando ello ocasionase evidente perjuicio para la Empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.-

11º.- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

12º.- El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

ANEXO CUARTO MEDIDAS DE IGUALDAD

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo, en los términos establecidos en los artículos 43 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas firmantes del presente acuerdo se comprometen igualmente a la implantación de medidas para impulsar y hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en virtud de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 45 de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en el que se establece que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”

Las medidas de igualdad que adopten las empresas podrán contemplar, entre

otras, las materias de la de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo establecidas en el apartado 2 del artículo 46 de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Las empresas tendrán que tomar Medidas Específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Por todo ello, solicitamos a la Delegación Territorial a la cual nos dirigimos que tenga por subsanado el CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA ALMADRABERA DE BARBATE, TARIFA Y TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, PERÍODO DESDE PRIMERO DE ENERO DE DOS MIL DIECIOCHO A TREINTA Y UNO DE DICIEMBRE DE DOS MIL DIECIOCHO (01/01/2018 a 31/12/2018), conforme a los términos establecidos en el presente escrito. Y no habiendo más asuntos que tratar se firman la presente acta y el texto del convenio subsanado por los asistentes en señal de ratificación. Firmas.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA ALMADRABERA DE BARBATE, TARIFA Y TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.-

Art. 1º. ÁMBITO TERRITORIAL.- El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las Empresas Almadrabras de Barbate, Tarifa y para todos aquellos Centros de Trabajo que realicen dicha actividad en la Provincia de Cádiz.-

Art. 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.- Este Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de las Empresas cuya actividad sea la Industria Almadrabra.-

Art. 3º.- ÁMBITO PERSONAL.- Se regirán por el presente Convenio Colectivo todos los trabajadores que realicen las funciones a que se refiere el artículo anterior.-

También se regirán por esta norma todas las Empresas dedicadas a la mencionada actividad. En cuanto a los trabajadores de Alta Dirección, se estará a lo dispuesto en los arts. 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y la Disposición Adicional Segunda de la indicada Ley, así como al Real Decreto 1.382/85, de 1 de Agosto, que regula estas relaciones laborales especiales.-

Art. 4º.- ÁMBITO TEMPORAL.- La vigencia temporal del presente Convenio Colectivo será de un año, entrando en vigor el día 1 de Enero de 2.018 y terminando su vigencia el 31 de Diciembre de 2.018.-

El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.-

En el caso de que no mediara denuncia por ninguna de las partes, se revisarán los conceptos económicos y salariales en lo que haya subido el IPC en los doce meses anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.-

Art. 5º.- LICENCIAS.- Los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo tienen derecho a las siguientes licencias con sueldo:

A.- Por matrimonio, 15 días naturales.-

B.- Por enfermedad grave o fallecimiento, accidente u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padres, hijos o hermanos, dos días, ampliables a cuatro días en caso de que tengan que desplazarse de su domicilio habitual

C.- Por enfermedad grave o fallecimiento de nietos o abuelos, un día, ampliable a dos en caso de que tenga que desplazarse de su domicilio habitual.-

D.- Por nacimiento de hijos, dos días, ampliables a cuatro días cuando el hecho se dé fuera del domicilio habitual.-

E.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.-

Art. 6º.- JORNADA LABORAL.- La jornada laboral será de 37'5 horas semanales. Se pacta expresamente que la jornada será continuada, manteniéndose la tradicional costumbre de que el personal disponga de un cuarto de hora para el bocadillo.-

Art. 7º.- CONTRATO DE TRABAJO.- Las Empresas estarán obligadas a especificar en los contratos de trabajo, así como en las nóminas, la categoría profesional del trabajador.-

En los contratos se especificará de una forma clara qué tipo de contrato, duración del mismo y si el trabajador es fijo discontinuo, fijo de plantilla o trabajador interino.-

Las Empresas estarán obligadas a contratar a los trabajadores que tuvieron en la Temporada del año anterior. En los casos en que se tenga que cubrir una vacante, se pondrá en conocimiento de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.-

Art. 8º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Las horas extraordinarias trabajadas de Lunes a Viernes se abonarán a razón de 12,09 Euros. Las horas extraordinarias trabajadas en Sábados, Domingos o Festivos, se abonarán a razón de 17,45 Euros.-

Art. 9º.- PLUS DE TRANSPORTE Y ASISTENCIA.- Los trabajadores percibirán en concepto de Plus de Transporte y Asistencia, la cantidad de 6,56 Euros por día trabajado. Si bien el referido plus se abonará también durante las vacaciones.

Art. 10º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.- Las pagas extraordinarias serán de 30 días cada una (Julio y Diciembre), a salario convenio, y el trabajador percibirá su importe en proporción a los días de duración del contrato o Temporada.-

Art. 11º.- INDEMNIZACIONES POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.- Los trabajadores que causen Baja durante el transcurso de la Temporada por causa de enfermedad percibirán, a partir del tercer día de la fecha de la Baja Médica Oficial, cada vez que ésta se produzca y hasta la fecha de su Alta, dentro de la duración del contrato o hasta la finalización de éste si persistiere su incapacidad, las cantidades íntegras que por los conceptos de salario base, Julio, Navidad, Vacaciones y Plus de Capturas le correspondan. Si la causa de la Baja obedeciera a Accidente de Trabajo, el trabajador percibirá esas cantidades desde el primer día.-

Art. 12º.- TRABAJO DE CAPACIDAD DISMINUIDA.- Las Empresas

se comprometen a ocupar a estos trabajadores en las vacantes que puedan producirse o puestos que puedan crearse.-

Art. 13º.- GARANTÍAS DEL PUESTO DE TRABAJO.- Las Empresas se comprometen a reincorporar a todo el personal que prestara sus servicios en la Campaña anterior y reservarán las plazas durante cuatro días a partir de la fecha de la incorporación general, tras previa información del personal que la Empresa tenía en la Campaña anterior y a los Delegados de Personal. Pasados los cuatro días, más el Informe de los Delegados de Personal, las Empresas podrán cubrir vacantes a su elección. El preaviso antes de iniciar la Campaña será de quince días.-

Art. 14º.- PLUS DE CAPTURAS.- Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán del "Plus de Capturas" siguiente:

Por cada ATÚN o ATUARRO:

De 1 a 1.000	0,74 Euros
De 1.001 a 1.500	1,07 Euros
De 1.501 a 2.000	1,16 Euros
De 2.001 a 2.500	1,38 Euros
De 2.501 a 3.000	1,44 Euros
De 3.001 a 3.500	1,68 Euros
De 3.501 a 4.000	1,75 Euros
De 4.001 a 4.500	1,95 Euros
De 4.501 a 5.000	2,10 Euros

De 5.000 en adelante, se negociará en cada Empresa la cantidad a abonar.-

Los atunes de revés se pagarán a 0,68 Euros en las Almadrabas que pesquen el derecho y el revés.-

Por cada Pez Espada0,46 Euros
 Por cada sarda, albacora y/o cachorreta0,0077 Euros
 Por cada bonito grande0,0054 Euros
 Por cada bonito chico y melva0,0028 Euros

A este Plus de Capturas tendrán opción todos los trabajadores de las Empresas; si algún trabajador extinguiera su relación laboral con cualquiera de las Empresas antes de terminar la Temporada, la Empresa le pagará la parte proporcional de captura que tuviera en el momento de su extinción laboral.-

Los Copejadores recibirán, además, 1,90 Euros por cada Atún, a repartir entre los que ocupen estos cargos.-

Las Empresas entregarán a sus trabajadores cuatro melvas o bonitos semanales, cuando haya pesca.-

Art. 15º.- INCREMENTOS POR CARGOS Y CATEGORÍAS.- Los trabajadores beneficiados por el presente Convenio Colectivo que ocupen los distintos cargos en las Almadrabas percibirán un incremento de la asignación diaria y por cada día de duración del contrato conforme se relaciona en el art. 17: Tabla de Salarios del presente Convenio Colectivo.-

Art. 16º.- ACCIÓN SINDICAL EN LAS ALMADRABAS.- Se reconoce a los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa como interlocutores válidos para el tratamiento y sustanciación de las relaciones industriales.-

Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los órganos respectivos del personal, que establecen las disposiciones legales, adaptadas al marco legal que las regula y a las características de las Empresas.-

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical en todo lo concerniente a esta materia. Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a veinte horas mensuales acumulables trimestralmente.-

Las Empresas descontarán de los haberes de los trabajadores la cuota sindical que corresponda, siempre que éstos así lo soliciten por escrito.-

Art. 17º.- TABLA DE SALARIOS.- Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán un salario base de 31,99 Euros diarios, incrementadas con las partes proporcionales de pagas extras de Julio y Navidad (5,29 Euros) y Vacaciones (2,67 Euros), más el Plus de Transporte y Asistencia a que hace referencia el art. 9 del presente Convenio Colectivo. Regirán para toda la Campaña de 2.018 y no serán alterados.-

Los incrementos por Cargos y Categorías mencionados en el art. 15 se fijan en las siguientes cantidades por cada día de duración del contrato:

1.- Copejador	1,71 Euros
2.- Proel	1,08 Euros
3.- Patrón de Almadraba	1,93 Euros
4.- Velamen	1,93 Euros
5.- Motorista	4,13 Euros
6.- Conductor	4,13 Euros
7.- Patrón de Falucho	5,46 Euros
8.- Ayudante Patrón Falucho	1,41 Euros
9.- Tripulante de Sacada/Vigilantes, percibirán el importe de cuatro horas extraordinarias por cada día normal (laborable) de permanencia en el mar; y el importe de doce horas extraordinarias por cada día festivo (Sábados, Domingos y Festivos), de permanencia en la mar.-	

Tendrán la consideración de Velamen aquellos trabajadores que, sin dejar sus ocupaciones habituales, realicen las costuras de los cables. Habrá uno o dos trabajadores de esta categoría, según el tipo de Almadraba.-

Art. 18º.- ANTIGÜEDAD.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán un premio de antigüedad consistente en el 5% del salario convenio por cada cinco campañas ininterrumpidas y consecutivas al servicio de la Empresa.-

Art. 19º.- SEGURO COLECTIVO.- Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo se comprometen a suscribir una Póliza de Seguro Colectivo por Accidente de Trabajo a partir del 1 de Julio de 2.018, y que cubra los siguientes riesgos:

- Muerte por accidente de trabajo: Diecisiete Mil Trescientos Tres con cuarenta y dos euros (17.493,76 €).

- Incapacidad permanente Absoluta por accidente de trabajo: Diecisiete

Mil Trescientos Tres con cuarenta y dos euros (17.493,76 €).

Art. 20º.- ROPA DE TRABAJO.- Las Empresas estarán obligadas a proporcionar a los trabajadores prendas de trabajo adecuadas para la función que realicen los mismos, que consistirán en las siguientes:

A.- Pantalón de agua y chaquetón, un juego por temporada.-

B.- Botas de agua o zapatos impermeables, un par por temporada.-

C.- Guantes de lana y cuero, los imprescindibles.-

D.- Dos chándals por temporada, que podrán llevar las insignias o nombre de la Empresa.-

E.- Una Bolsa de equipaje.-

F.- Dos camisetas de manga corta.-

Art. 21º.- ALQUITRANADO.- Se pagará la cantidad de 498,03 Euros por trabajador por realizar las faenas de alquitranado. Para las siguientes temporadas se aplicará sobre esta cantidad el incremento salarial que se pacte en Convenio Colectivo de ese año.-

Art. 22º.- JARAMPA O PESCADO NO CONTEMPLADO EN EL PLUS DE CAPTURA.- Todos los pescados que se capturen y no estén contemplados en el Plus de Capturas serán para los trabajadores, y se repartirán en la forma habitual.-

Art. 23º.- TRABAJOS FUERA DE TEMPORADA.- Si las Empresas Almadrabas demandaran ofertas de Empleo fuera de la Temporada, para arrendado y preparación de los enseres de pesca, tendrán preferencia para ocupar estos puestos de trabajo los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa que lo solicitaran, en proporción al número de trabajadores que entraran.-

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA.- Las Empresas se comprometen a facilitar y colaborar con los trabajadores en toda la gestión referente a la tramitación del Seguro de Desempleo, así como las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio.-

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA.- Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este Convenio se estiman, en cuanto sea posible, en forma conjunta; tendrán consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones más beneficiosas para los trabajadores subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieren gozando de ellas.-

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA.- Por los reunidos se acuerda formar una Comisión Mixta Interpretadora, compuesta por cuatro representantes de los trabajadores -que serán designados por las Centrales Sindicales firmantes-, y cuatro representantes de las Empresas, para tratar sobre cualquier duda que surja en la aplicación de este Convenio.-

Igualmente intervendrán para resolver los problemas económicos que se planteen a aquel trabajador que cause Baja por Accidente de Trabajo y éste tuviese la consideración de grave.-

La Comisión Mixta resolverá mediante Resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.-

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que éstos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o a aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.-

La convocatoria de la reunión de la Comisión Mixta podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.-

El domicilio de la Comisión Mixta se fija en Cádiz, Avda. de Andalucía, nº 6, 4ª planta (CC.OO.).-

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA.- El Convenio Colectivo para la Campaña de 2.019 se negociará en los primeros días de Enero de dicho año.-

Los componentes de la Comisión Negociadora percibirán, por la asistencia a estas reuniones, la cantidad de 48,08 Euros siempre que la Empresa a la que pertenezcan no se encuentre en ese momento trabajando. En caso de que la Empresa esté en activo, se abonará la cantidad equivalente a cuatro horas extraordinarias.-

Los gastos de desplazamiento originados por la asistencia a estas reuniones correrán a cargo de las Empresas, abonándose aparte de la cantidad expresada en el párrafo anterior.-

Se pacta expresamente que, a la vista del incremento que en el presente Convenio han experimentado los Pluses, el incremento de estos conceptos para los años siguientes consistirán en el incremento porcentual medio que experimente este Convenio Colectivo en general.-

CLAUSULA ADICIONAL QUINTA.- Las horas extraordinarias a que hace referencia el art. 8º de este Convenio tendrán siempre el carácter DE FUERZA MAYOR, de acuerdo con lo establecido en la Orden de 1 de marzo de 1.983.-

CLAUSULA ADICIONAL SEXTA.- Las Empresas afectadas por el presente Convenio vendrán obligadas a efectuar cotizaciones a la Seguridad Social en la parte proporcional que les corresponda para todos sus trabajadores. Así como éstos deberán hacer frente tanto a su parte de cotización como al abono de sus impuestos.-

CLAUSULA ADICIONAL SÉPTIMA.- La fracción de hora extraordinaria que, sin llegar a los 30 minutos, realicen los trabajadores, se computará como MEDIA HORA EXTRAORDINARIA. La fracción de hora extraordinaria que exceda de 30 minutos se computará como HORA EXTRAORDINARIA COMPLETA.-

CLAUSULA ADICIONAL OCTAVA.- CLAUSULA DE DESCUELGO.- En materia de inaplicación del convenio se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para que el descuelgo pueda darse y con el fin de dar un tratamiento similar a otras almadrabas, la Empresa tendrá que seguir los trámites establecidos en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores según la redacción dada por la Ley 3/2012 de 6 de julio.

CLAUSULA ADICIONAL NOVENA.- Como quiera que alguna Almadraba continúa sus actividades una vez terminada la temporada de derecho, a partir de ese periodo no le será de aplicación, en la parte proporcional que le corresponda de las

vacaciones, el Plus de Transporte.-

**ANEXO PRIMERO
CATEGORÍAS PROFESIONALES
ENUMERACIÓN DE LAS CATEGORÍAS**

- CAPITÁN PRIMERO
- CAPITÁN SEGUNDO
- CAPITÁN TERCERO
- ADMINISTRADOR DE MAR
- PATRÓN DE ALMADRABA
- PROEL
- COPEJEADOR
- MARINEROS
- PATRÓN DE FALUCHO
- MOTORISTA
- MARINERO DE FALUCHO
- CONDUCTORES
- VELAMEN
- BUCEADORES
- GUARDIA DE EL REAL

DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS

- **CAPITÁN PRIMERO:** Es el que tiene a su cargo la dirección técnica y le va de las artes que componen la Almadraba, y las operaciones y faenas de la pesca. Recibe los órdenes directamente de la Dirección de la Empresa.-

- **CAPITÁN SEGUNDO:** Es el que a las órdenes del Capitán Primero, y cumpliendo las instrucciones de éste, colabora con el mismo.-

- **CAPITÁN TERCERO:** Es el que a las órdenes de los Capitanes Primero y Segundo colabora con ellos en la ejecución de los trabajos.-

- **ADMINISTRADOR DE MAR:** Es el que lleva el control de la pesca capturada.-

- **PATRÓN DE ALMADRABA:** Es el operario especializado en los distintos trabajos y faenas de la pesca con arte de Almadraba.-

- **PROEL:** Es el ayudante del Patrón de Almadraba en sus funciones a bordo de las embarcaciones.-

- **COPEJEADOR:** Es el marinero pescador que tiene por misión la captura material del pescado y su leva a la embarcación.-

- **MARINEROS:** Son los hombres dedicados a las faenas de la mar en la pesca con arte de Almadraba.-

- **PATRÓN DE FALUCHO:** Es el que reuniendo las condiciones técnicas necesarias tiene a su cargo el mando del Falucho.-

- **MOTORISTA:** Es el mecánico encargado del motor del Falucho.-

- **MARINERO DE FALUCHO:** Es el que a las órdenes del Patrón realiza las funciones de la mar y el trasbordo de la pesca desde los barcos de Almadraba al Falucho.-

- **CONDUCTORES:** Son los que manejan los vehículos a motor para el transporte de los materiales.-

- **VELAMEN:** Son los especialistas en la confección de costuras en los cables.-

- **BUCEADORES:** Son los que inspeccionan la situación de las redes, cables y pesca, bajo la superficie. A este personal no le es de aplicación el régimen retributivo de este Convenio.

- **GUARDA DEL REAL:** Es el Subalterno encargado de la Vigilancia de El Real de la Almadraba, materiales y enseres.-

Los cargos enumerados en este Convenio son ejercidos durante los días de acopio de enseres, armado del arte, calamento, pesca, leva y recogida para su almacenamiento.-

**ANEXO SEGUNDO
FALTAS Y SANCIONES**

PRIMERO.- Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las Empresas del Sector Almadradero se clasificarán, atendiendo a su importancia y en su caso a la posible reincidencia, en LEVES, GRAVES y MUY GRAVES, siempre en base a lo que se dispone en los apartados siguientes.-

A.- FALTA LEVES:

- 1º.- Hasta cinco faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.-
- 2º.- La no comunicación a la Empresa con la antelación suficiente, cualquier falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que el trabajador demuestre la imposibilidad de poner en conocimiento de la Empresa su no asistencia con esa antelación.-
- 3º.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.-
- 4º.- No comunicar a la Empresa cualquier variación de su situación personal que tenga incidencia laboral, como por ejemplo, el cambio de domicilio habitual.-
- 5º.- La falta de aseo personal, cuando ésta ocasione protesta de los compañeros de trabajo.-
- 6º.- La falta de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros de trabajo.-

7º.- La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que no entrañen riesgos graves para el trabajador.-

8º.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Caso de que éstas provocaran alboroto se considerarán falta grave.-

B.- FALTAS GRAVES: Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1º.- Más de cuatro faltas de puntualidad en un mes, cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas, sin causa justificada.-
- 2º.- Faltar tres días al trabajo en un mes sin causa que lo justifique.-
- 3º.- No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado que puedan suponer riesgos o perjuicios de cierta consideración para el propio trabajador, los compañeros de trabajo o la Empresa.-
- 4º.- La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de salud laboral en el trabajo, cuando la misma suponga un riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como el negarse a utilizar los medios

personales de seguridad en el trabajo facilitados por la Empresa.-

5º.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la integridad física del mismo o para la salud, tanto de él como de los demás trabajadores.-

6º.- La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.-

7º.- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.-

8º.- Proporcionar datos reservados o información de la Empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.-

9º.- La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que pudiera causar perjuicios graves para la Empresa o para los compañeros de trabajo.-

10º.- No advertir inmediatamente a sus superiores, o al empresario, de cualquier anomalía, avería o accidente que se observe en las instalaciones de la Almadraba, maquinaria o buques.-

C.- FALTAS MUY GRAVES: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1º.- Más de diez faltas de puntualidad no justificadas durante un período de tres meses consecutivos o veinte durante seis meses.-

2º.- Faltar al trabajo más de tres días en un mes sin causa que lo justifique.-

3º.- La deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, relacionado con la gestión o trabajo encomendada; el robo, tanto a la Empresa como a los compañeros; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos y embarcaciones de las Empresas.-

4º.- La embriaguez y la toxicomanía en el caso de que estas circunstancias repercutieran negativamente en el desarrollo del trabajo encomendado al trabajador afectado o al de sus compañeros.-

5º.- La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pudiera derivarse un perjuicio para la Empresa.-

6º.- Los malos tratos de palabra u otras faltas graves de respeto y consideración a los superiores.-

7º.- La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicio grave a sus compañeros o daños graves a la Empresa.-

8º.- El abuso de autoridad por quien la ostente.-

9º.- La desobediencia continuada o persistente.-

10º.- El abandono del trabajo sin justificación, especialmente en puesto de mando de responsabilidad o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la Empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.-

SEGUNDO.- SANCIONES.-

Las sanciones que las Empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas por los trabajadores, serán las siguientes:

- A) POR FALTAS LEVES:

* Amonestación verbal.-

* Amonestación por escrito.-

- B) POR FALTAS GRAVES:

* Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.-

- C) POR FALTAS MUY GRAVES:

* Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.-

* Despido.-

Previamente a la imposición de sanciones por parte de la Empresa por faltas graves o muy graves a los miembros del Comité de Empresa o los representantes legales de los trabajadores, les será instruido Expediente contradictorio, en el que serán oídos -además del trabajador expedientado-, los restantes miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.-

**ANEXO TERCERO
SUBROGACIÓN EMPRESARIAL**

Quando por término de la concesión de la explotación de la Almadraba o por cualquier otra causa, se produzca un cambio en la Empresa que explota la misma, la Empresa que acceda a esta explotación estará obligada a subrogarse en los contratos de trabajo del personal que prestaba servicios para la anterior, respetándoles los derechos y obligaciones laborales conforme a lo dispuesto en el art. 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.-

**ANEXO CUARTO
MEDIDAS DE IGUALDAD**

Las empresas firmantes del presente acuerdo se comprometen a la implantación de medidas para impulsar y hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en virtud de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 45 de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en el que se establece que "las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral."

Las medidas de igualdad que adopten las empresas podrán contemplar, entre otras, las materias de la de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo establecidas en el apartado 2 del artículo 46 de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Las empresas tendrán que tomar Medidas Específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

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

**CONVENIO O ACUERDO: LIMPIEZA GENERAL Y RETIRADA
DE RESIDUOS DEL PUERTO DE LA
BAHÍA DE CÁDIZ Y LA EMPRESA URBASER SA**

Expediente: 11/01/0209/2018

Fecha: 22/03/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11003721012003.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Servicio de Limpieza General y retirada de residuos PUERTO BAHIA CÁDIZ Y LA EMPRESA URBASER, S.A., presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 30-10-2018, subsanado el 18-3-19, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 28-09-2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 21 de marzo de 2019. EL DELEGADO TERRITORIAL, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

ACTA DE SUBSANACION DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL
CONVENIO COLECTIVO SERVICIO LIMPIEZA GENERAL Y RETIRADA
RESIDUOS PUERTO BAHÍA CÁDIZ Y LA EMPRESA URBASER, S.A.
ASISTENTES:

POR LA PARTE SOCIAL: ANTONONIO CHACÓN. JUAN BENÍTEZ ORTEGA
POR LA EMPRESA: ANTONIO PÉREZ LÓPEZ. CARLOS RODERO GINES

En Cádiz, siendo las 10,00horas del 8 de Marzo de 2.019, se reúnen en las oficinas de la Empresa sitas en Cádiz, los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Servicio Limpieza General y Retirada Residuos Puerto Bahía Cádiz y la Empresa Urbaser, S.A. que al margen se relacionan.

La finalidad de la reunión, es la de proceder a subsanar las incidencias en el texto del Convenio Colectivo comunicadas por la Delegación Territorial de Empleo en Cádiz, a la vista de informe emitido por la Inspección Provincial de Trabajo en Cádiz de fecha 19 de Diciembre de 2.018 Expediente: 11/01/0209/2018

Abierto el acto, tras un cambio de impresiones entre las partes, unánimemente acuerdan, con la citada finalidad, las siguientes modificaciones en el contenido del Convenio:

1º).- Que tras la recepción de Comunicación de Subsanación de varios preceptos del Convenio, la representación Empresarial presentó una serie de Alegaciones, en escrito de fecha 8 de Enero de 2.019.

2º).- Que ese escrito fue contestado vía email, de fecha 11 de Febrero de 2.019 por la Señora Doña Rosa Mª Burgar, en la que determina que el Plan de Igualdad que tiene la Empresa, queda plenamente justificado, pero igualmente detalla los puntos del Informe de la Inspección de Trabajo que hay que modificar, y por consiguiente así lo hacemos en los siguientes puntos relacionados en esta Acta.

3º).- El ARTÍCULO 10 sobre "Clasificación del Personal" se modifica resultando el siguiente texto:

Artículo. 10º.- CLASIFICACION DEL PERSONAL.

1.- En virtud de la redacción dada al art. 22 del Estatuto de los Trabajadores por el RD-Ley 3/2012, la clasificación profesional se articulará a través de grupos profesionales, determinados por Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, procediendo a la adaptación de las antiguas categorías profesionales, según se señala en el apartado siguiente.

2.- La clasificación del personal afectado por este Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas si las necesidades de la actividad de la Empresa no lo requieren.

B.- Grupo Mandos Intermedios:

- Encargado/a General
- Encargado/a de Zona

C.- Grupo Administrativos/as:

- Ax. Administrativo/a

D. Grupo Operarios/as

- Conductor/a
- Jefe/a de Equipo
- Peón/a Especializado/a
- Peón/a
- Oficial/a 1º de taller
- Oficial/a 2º de taller
- Limpiador/a

- Maquinista

3.- Con carácter general, la prestación laboral objeto del contrato abarcará la totalidad de las funciones especificadas anteriormente como integrantes del grupo, pudiendo ser realizadas indistintamente sin otro límite que las aptitudes y titulaciones necesarias para su desempeño (permisos de conducción).

4.- Como excepción a la norma general expuesta, dentro del grupo de operarios/as, las funciones descritas como oficial/a de taller, debido a los conocimientos específicos que requieren, deberá establecerse específica e individualizadamente como contenido de la prestación laboral, sin perjuicio del desempeño del resto de las funciones establecidas con carácter general para el grupo operarios/as. Estarán incluidos en este supuesto aquellos trabajadores/as que ostentaran la citada categoría de oficial/a 1º taller y oficial/a 2º taller.

5.- En cualquier caso y sin perjuicio de la pertenencia al mismo grupo profesional, las retribuciones a percibir serán las establecidas en las tablas salariales del convenio colectivo, según las funciones realmente efectuadas.

4º.- EL ARTÍCULO 30 sobre "Prendas de Trabajo" se modifica resultando el siguiente texto:

Artículo 30º.- PRENDAS DE TRABAJO.

La empresa vendrá obligada a facilitar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados.

Vestuario de Peones y Conductores:

Invierno:

- Dos Camisas.
- Dos Pantalones de Pana.
- Dos Guerreras de Pana (A los conductores cada dos años).
- Dos Jerséis.
- Un Chaquetón anorak. (A los conductores cada dos años).
- Ropa de agua adecuada para cada categoría.
- Calzado.
- Botas de agua.
- Ropa de cabeza.
- Guantes adecuados para los conductores.

Una guerrera y el chaquetón anorak, se alternarán en base a la buena calidad de dichas prendas, entregándose de forma alterna 1 año 1 guerrera de pana y otro año el chaquetón anorak.

Los dos pares de botas con componentes de seguridad homologados y la ropa de agua adecuada a su cometido (incluido el par de botas de agua), en base a la buena calidad de dichas prendas, en vez de entregarse todos los años, se entregará cada dos años, garantizando en cualquier caso la renovación inmediata por deterioro.

Verano:

- Dos Camisas de verano.
- Dos Pantalones de calidad tergal.
- Dos toallas (una de mano y otra de baño).
- Prendas de cabeza.
- Calzado.

Vestuario de verano e invierno de las Limpiadores/as:

- Cuatro pijamas.
- Dos Rebecas (una de verano y otra de invierno)
- Dos pares de zapatillas.

Vestuario de verano e invierno del personal de taller:

- Cuatro mono, dos de calidad invierno.
- Dos jerséis.
- Dos camisas.
- Dos toallas de mano y dos de baño.
- Un Chaquetón anorak.

- Dos pares de botas con componentes de seguridad homologados.

Vestuario de verano e invierno de los encargados e inspectores:

- Cuatro camisas.
- Cuatro Pantalones.
- Dos jerséis.
- Un chaquetón anorak.
- Calzado de verano e invierno.
- Ropa de agua adecuada a su cometido.

Los representantes de los trabajadores serán consultados sobre la calidad de dicho vestuario.

La empresa entregará nuevo vestuario en caso de deterioro y previa justificación y entrega de las mismas.

Al personal eventual se les entregará exclusivamente la equipación correspondiente a la fecha en que se ha contratado, necesario para la realización de su trabajo y atendiendo a la situación climatológica.

5º.- EL ANEXO I se modifica resultando el siguiente texto:

**ANEXO I
TABLA SALARIAL AÑO 2018**

• Grupo de Mandos Intermedios:	
Encargado/a General	1088,20 €
Encargado/a de Zona.....	989,66 €
Aux. Administrativo/a.....	825,41 €
• Grupo de Operarios:	
Conductor/a	928,12 €
Jefe/a de Equipo	857,02 €
Peón/a Especializado/a.....	842,86 €
Peón/a.....	825,41 €
Oficial/a 1º de taller.....	869,83 €
Oficial/a 2º de taller.....	836,12 €
Oficial/a 3º de taller.....	832,95 €
Limpiador/a.....	825,41 €
Maquinista.....	869,83 €

PLUS TRANSPORTE	72,38□
PAGA DE OCTUBRE	300,42€
HORA EXTRAORDINARIA	15,18€
FESTIVO	103,72□
PLUS LIMPIEZA DE TECHO	100□

TABLA SALARIAL AÑO 2019

• Grupo de Mandos Intermedios:

Encargado/a General	1096,36 □
Encargado/a de Zona	997,08 □
Aux. Administrativo/a	831,60 □

• Grupo de Operarios:

Conductor/a	935,08 €
Jefe/a de Equipo	863,45 €
Peón/a Especializado/a	849,18 €
Peón/a	831,60 □
Oficial/a 1º de taller	876,35 €
Oficial/a 2º de taller	842,39 €
Oficial/a 3º de taller	839,19 □
Limpiador/a	831,60 □
Maquinista	876,35 €
PLUS TRANSPORTE	72,92 □
PAGA DE OCTUBRE	302,67 □
HORA EXTRAORDINARIA	15,29 €
FESTIVO	104,49 €
PLUS LIMPIEZA DE TECHO	100□

6).-En todo lo no contenido en el presente acuerdo, se mantiene en los mismos términos el Convenio Colectivo suscrito con fecha 28 de septiembre de 2018.

7).- Se acuerda, asimismo, autorizar expresamente a la representante de acción sindical de CCOO, Dª. Inmaculada Ortega Gil, con DNI: 75.873.398-D, para que, en tiempo y forma, proceda a presentar ante la Delegación Territorial en Cádiz de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo la presente Acta subsanando las incidencias comunicadas.

Y, no habiendo más asuntos que añadir, se levantó la sesión, siendo las 12 horas, en el lugar y fecha al principio indicado, levantándose la presente acta que firman los representantes designados, previa lectura y conformidad.

CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO DE LIMPIEZA GENERAL Y RETIRADA DE RESIDUOS DEL PUERTO DE LA BAHIA DE CADIZ Y LA EMPRESA URBASER, S.A.

Artículo 1º.- LEGITIMACIÓN, AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.- De acuerdo con el artículo 87 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la empresa Urbaser, S.A. y por los Representantes Legales de los Trabajadores de la misma, reconociéndose ambas partes la legitimación y capacidad para la formalización del mismo.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores/as del Centro de Trabajo Servicio de Limpieza General y Retirada de Residuos del Puerto de la Bahía de Cádiz, y a la empresa concesionaria del servicio de limpieza del mencionado centro de trabajo.

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

Las actividades que comprende el presente Convenio Colectivo serán las recogidas en el Pliego de Condiciones para dicho servicio.

Las normas comprendidas en este Convenio Colectivo se aplicarán a todos los trabajadores/as encuadrados en las categorías 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 PERSONAL.-

El presente Convenio será de aplicación al personal encuadrado en las categorías profesionales que figuran en la tabla de este Convenio.

Artículo 4º.- VIGENCIA.-

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su firma por las partes.

Artículo 5º.- DURACIÓN Y PRÓRROGA.-

La duración del presente Convenio Colectivo será de 6 años, desde el 01/01/2018 hasta el 31/12/2023.

Dicho Convenio Colectivo se prorrogará en todo su contenido de año en año, siempre y cuando no se denuncie su vigencia con una antelación de un mes a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. 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.

Artículo 6º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-

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

Si por acto de la autoridad laboral competente se declarase un artículo, total o parcialmente, nulo o inaplicable, las partes se obligan a reconsiderar su contenido totalmente.

Artículo 7º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.-

Si la concesionaria del Servicio, tiene concedido a su personal por normas de obligado cumplimiento, reglamento de régimen interior, contrato individual, pacto o costumbres, condiciones más beneficiosas globalmente de las aquí pactadas, tendrá la obligación de respetarlas en su totalidad para todo el personal que las viniese disfrutando en la fecha de su entrada en vigor.

Si mientras este convenio esté vigente, hubiese otras subidas salariales, éstas se incrementarán si fuesen superiores a las aquí pactadas en cómputo anual, considerándose este convenio, como un todo unitario.

Artículo 8º.- COMPOSICION DE LA COMISION PARITARIA.-

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Aplicación

y de Seguimiento de los establecidos en este Convenio, así como de aquellos que emanen de la Legislación Laboral vigente.

Dicha Comisión estará compuesta por 1 miembros de cada una de las partes negociadoras del Convenio, independientemente de los Asesores que cada parte designe, cuando así lo estimen conveniente.

A) COMPETENCIA DE LA COMISION MIXTA.-

La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio, y de cuantos conflictos de trabajo tanto colectivos, como individuales surjan de la aplicación de la legislación Laboral vigente en cada momento.

Todos los trabajadores y la Empresa cuando tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo o de la Legislación Laboral vigente, deberán dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes en relación con la problemática laboral del Servicio.

La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento tendrán los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

B) PROCEDIMIENTO DE LA COMISION MIXTA.-

Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, la Empresa y trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

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

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días hábiles después de haber celebrado la reunión. La Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

C) CONVOCATORIA DE LA COMISION PARITARIA.-

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

D) DOMICILIO DE LA COMISION MIXTA PARITARIA.-

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en las respectivas sedes de la Empresa URBASER, S.A. actual adjudicataria de este servicio y trabajadores firmantes del presente Convenio, y en consecuencia se establecerá para la representación de los trabajadores por CC.OO. S/PAA.DD. en Cádiz, Avda. Andalucía, nº 6 - 1ª planta y la de la Empresa URBASER, S.A. Polígono Industrial El Portal, Nave 106, Jerez de la Frontera.

E) SISTEMA DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES.-

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de Abril de 1.996 y su reglamento de desarrollo.

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

F) SOMETIMIENTO A ARBITRAJE

En cualquier caso, el sometimiento a arbitraje de cualquier conflicto o cuestión litigiosa será voluntaria para las partes.

Artículo 9º.- SUBROGACION.-

Se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado en su artículo 50 y siguientes del Capítulo XI.

Artículo 10º.- CLASIFICACION DEL PERSONAL.-

1.- En virtud de la redacción dada al art. 22 del Estatuto de los Trabajadores por el RD-Ley 3/2012, la clasificación profesional se articulará a través de grupos profesionales, determinados por Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, procediendo la adaptación de las antiguas categorías profesionales, según se señala en el apartado siguiente.

2.- La clasificación del personal afectado por este Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas si las necesidades de la actividad de la Empresa no lo requieren.

B.- Grupo Mandos Intermedios:

- Encargado General
- Encargado de Zona
- C.- Grupo Administrativos
- Ax. Administrativo.

D. Grupo Operarios

- Conductor
 - Jefe de Equipo
 - Peón Especializado
 - Peón
 - Oficial 1º de taller
 - Oficial 2º de taller
 - Limpiador/a
 - Maquinista
- 3.- Con carácter general, al prestación laboral objeto del contrato abarcará la totalidad de las funciones especificadas anteriormente como integrantes del grupo, pudiendo ser

realizadas indistintamente sin otro límite que las aptitudes y titulaciones necesarias para su desempeño (permisos de conducción).

4.- Como excepción a la norma general expuesta, dentro del grupo de operarios, las funciones descritas como oficial de taller, debido a los conocimientos específicos que requieren, deberá establecerse específica e individualizadamente como contenido de la prestación laboral, sin perjuicio del desempeño del resto de las funciones establecidas con carácter general para el grupo operarios. Estarán incluidos en este supuesto aquellos trabajadores que ostentaran la citada categoría de oficial 1º taller y oficial 2º taller.

5.- En cualquier caso y sin perjuicio de la pertenencia al mismo grupo profesional, las retribuciones a percibir serán las establecidas en las tablas salariales del convenio colectivo, según las funciones realmente efectuadas.

Artículo 11º.- ESTRUCTURA DE SALARIO.-

A.- CONSIDERACION

Tendrá la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por prestación profesional de los servicios laborales prestados.

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

Es salario base la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo.

B.- CONCEPTOS SALARIALES

La estructura de los conceptos económicos percibidos por los trabajadores/as serán conceptos salariales establecidos en los artículos siguientes:

- Tabla de Salarios, (Anexo I).-

- Complemento de Antigüedad, Art. 13º.-

- Plus de Transporte, Art. 14º.-

- Gratificaciones Extraordinarias, Art. 15º.-

- Horas Extraordinarias, Art. 16º.-

- Plus de Trabajo Nocturno, Art. 17º.-

- Plus de Toxicidad, Penosidad o Peligrosidad, Art. 18º.-

- Plus de Festivos, Art. 19º.-

- Ayuda Escolar, Art. 20º.-

- Plus limpieza de techo, Art. 21º.-

- Plus absentismo, Art. 22º.-

C.- RECIBO INDIVIDUAL DE SALARIOS

En el recibo individual justificativo del pago de los salarios deberá consignar en primer término los conceptos salariales recogidos en el presente artículo en el período de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes.

Para todo lo demás se atenderá a lo establecido en la Orden de 27 de Diciembre de 1.994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salario.

D.- INCREMENTO SALARIAL

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, se establece las siguientes revisiones salariales:

- 2018- 0,50% de incremento sobre retribuciones 2017.

- 2019- 0,75% de incremento sobre retribuciones de 2018.

- 2020- 1,5% de incremento sobre retribuciones 2019 y 50€ a la paga de octubre

- 2021- 1,5% de incremento sobre retribuciones 2020 y 50€ a la paga de octubre

- 2022- 1,5% de incremento sobre retribuciones 2021 y 25€ a la paga de octubre

- 2023- 1,5% de incremento sobre retribuciones 2022 y 25€ a la paga de octubre

Artículo 12º.- PAGO DE HABERES Y ANTICIPOS.-

Pago de Haberes: El pago de haberes se efectuará el último día de cada mes.

Anticipos: Las empresas vendrán obligadas a petición del interesado a conceder un anticipo el 15 de cada mes, por importe máximo del 90% del salario devengado, salvo mejor acuerdo en cada empresa. Igualmente se podrán pedir anticiposa cuenta de las pagas extraordinarias, no pudiendo ser su importe superior al 50% del total.

Artículo 13º.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.-

El complemento de antigüedad es un complemento personal consistente en el porcentaje que, sobre el salario base de convenio, corresponda a cada trabajador en función del tiempo de servicios prestados.

Durante los años 2013 y 2014, la fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa, comenzando a devengarse desde el primero de enero del año en que se cumpla, calculándose ésta de conformidad con la siguiente escala:

- A los tres años el 5%.

- A los seis años el 10%.

- A los nueve años el 15%.

- A los doce años el 20%.

- A los quince años el 25%.

- A los dieciocho años el 30%.

- A los veintiuno años el 35%.

- A los veinticuatro años el 40%.

- A los veintisiete años el 45%.

- A los treinta años el 50%.

A partir del 1 de enero de 2015, la nueva fórmula de antigüedad pasará a computarse por quinquenios al 5%, comenzando a devengarse desde el primero de enero del año en que se cumpla dicho quinquenio en función de la fecha de ingreso de cada trabajador.

Para los trabajadores de nueva incorporación, el complemento de antigüedad se generará según la siguiente escala:

- A los cinco años el 5%.

- A los diez años el 10%.

- A los quince años el 15%.

- A los veinte años el 20%.

- A los veinticinco años el 25%.

- A los treinta años el 30%.

- A los treinta y cinco años el 35%.

- A los cuarenta años el 40%.

- A los cuarenta y cinco años el 45%.

- A los cincuenta años el 50%.

Artículo 14º.- PLUS DE TRANSPORTE.-

Para compensar los gastos de locomoción, en el desplazamiento al lugar de trabajo, se abonará un plus extrasalarial de transporte mensual, cuya cuantía será la establecida en el Anexo I, abonable en once mensualidades.

En caso de que la Empresa busque alternativa al transporte, ésta cantidad se abonará en otro complemento extrasalarial.

Artículo 15º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Se establecen como Gratificaciones Extraordinarias fijas las correspondientes a los meses de Julio, Diciembre y Marzo, que ascenderán al importe de 30 días de Salario Base más Antigüedad. Las pagas de Julio y Diciembre se obtendrán prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año, y su abono será el 15 de sus respectivos meses. La paga de Marzo será proporcional al tiempo trabajado en el año natural a que corresponda y se abonará el 15 de Marzo del año siguiente.

La cuarta gratificación extraordinaria, denominada paga de Octubre, estableciéndose su devengo desde el 01 de Noviembre del año en curso al 31 de Octubre del año siguiente y su abono se realizará el 15 de Octubre de cada año, con un importe lineal establecido en el Anexo I.

En el seno de la Empresa y mediante acuerdo de la misma con los representantes legales de los trabajadores podrá acordarse el abono prorrateado de las gratificaciones extraordinarias – o de alguna de ellas -, a lo largo del año.

Artículo 16º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Ante la grave situación de paro existente y al objeto de favorecer la creación de empleo, se pacta la supresión de las horas extraordinarias habituales y la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias que vengan exigidas por fuerza mayor y las que se generan ante la realización de un servicio extraordinario y mientras que el cliente autoriza la contratación del personal necesario. De estas horas extraordinarias se informará al Representante de los Trabajadores sobre el número y periodo de las mismas respetándose siempre los límites establecidos en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El precio de la hora extra estará determinado en el Anexo I.

Artículo 17º.- PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.-

Los trabajadores/as que, por necesidades del servicio hubieran de realizarse labores en períodos nocturnos, se les abonará un Plus de Nocturnidad consistente en un 25% de su Salario Base. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 06.00 horas de la mañana.

Artículo 18º.- PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.-

Se establece un Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad para todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio cuya cuantía será del 30% del Salario Base mes por un total de 300 días anuales pagaderos en 12 mensualidades.

Artículo 19º.- PLUS DE FESTIVOS.-

Los Festivos son fiestas abonables y no recuperables y su realización será de carácter voluntario.

Aquellos trabajadores/as que trabajen un festivo, disfrutarán por ello de 1 día de descanso compensatorio y percibirán en compensación, además del salario correspondiente a dicho día un plus determinado en el Anexo I por cada festivo que trabajen.

Cuando alguno de los 14 festivos oficiales coincidiesen en el descanso del personal, quien ese día no trabaje descansará otro día en compensación.

En caso de que haya que trabajar por necesidad del servicio algún festivo, solo lo podrán hacer la plantilla habitual, salvo los eventos de contratación extraordinarios por otro organismo que no sea el cliente de este servicio.

Los días de descanso compensatorio por trabajar los festivos se acumularán al periodo de vacaciones como días laborales.

Las partes acuerdan la sustitución de la festividad de San Martín de Porres por un día de asuntos propios.

Artículo 20º.- AYUDA ESCOLAR.-

La Empresa abonará como ayuda escolar, las cantidades detalladas a continuación por hijo y por trabajador. Dichas cantidades se abonarán en el mes de agosto, siendo necesaria la acreditación de estar matriculado antes del 31 de Octubre.

Preescolar:	69,63 €
Primaria:	96,23 €
Secundaria o equivalentes:	132,94 €
Bachiller o equivalentes:	132,94 €
Estudios Superiores o Universitarios:	243,08 €

Artículo 21º.- PLUS LIMPIEZA DE TECHO.-

Con motivo de la especial dificultad que entraña la limpieza de los techos de las lonjas de Cádiz y del Puerto de Santa María, los trabajadores que realicen las citadas labores percibirán dicho plus en la cuantía establecida en el Anexo I por trabajo realizado.

Artículo 22º.- PAGA ABSENTISMO.-

Siendo considerada la productividad un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, las partes firmantes acuerdan para el año 2022, la creación de un plus denominado PLUS ABSENTISMO, el cual se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. De modo que aquellos trabajadores cuyo absentismo personal sea inferior al 5%, percibirán en un pago único no consolidable, la cantidad bruta de 222,29 €, siendo por tanto pagadero junto con la mensualidad de enero del año siguiente.

Será considerado como absentismo a los términos de éste plus, las bajas de enfermedad común sin hospitalización.

Artículo 23º.- INDEMNIZACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.-

Los/as trabajadores/as que causen baja por I.T. de accidente laboral percibirán con cargo a la empresa el importe necesario para completar hasta el 100% del salario real de lo que por este concepto abone como prestación la seguridad social, a partir del

primer día y durante todo el proceso.

Así mismo se complementará hasta el 100% del salario real en los casos de hospitalización motivada por enfermedad.

Complementos de I.T. por otras causas no citadas; la empresa complementará la prestación correspondiente de la seguridad social hasta alcanzar:

- Primera baja en el año: hasta el 100% del salario real.
- Segunda baja en el año: hasta el 90% del salario real.
- Sucesivas bajas en el año: hasta el 80% del salario real.

Artículo 24º.- LICENCIAS.-

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

- a) 17 días naturales por fallecimiento del trabajador/a.
- b) 4 días naturales por nacimiento de hijos/as.
- c) 3 días naturales por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) 3 días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge e hijos/as.

f) 2 días naturales por traslado del domicilio habitual.

g) 1 día en caso de matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres, siempre que ocurriera dicho acto dentro del día laborable.

h) 1 día en caso de Primera Comunión de hijo/a o hermano/a, siempre que ocurra dicho acto dentro del día laborable.

i) Por tiempo indispensable en el caso de cumplimiento de un deber público y personal de inexcusable presencia tal y como ordena la legislación aplicable.

j) Por asistencia a Consulta Médica de el/la trabajador/a, sólo un hora antes y una hora después de la misma.

k) Por el tiempo indispensable para la renovación del carnet de conducir.

Los casos mencionados se ampliarán en dos días más siempre que el hecho ocurra fuera de la localidad donde habitualmente resida, excepto en el caso de matrimonio y Primera Comunión.

Para el apartado j) esto es, asistencia a Consulta Médica, se ampliará por el tiempo indispensable si se tiene que desplazar fuera de la localidad del centro de trabajo.

Los permisos de Maternidad, Paternidad, Lactancia, Nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, Nacimiento o adopción hijo-hija con discapacidad, Adopción internacional, Reducción de jornada por razones de guarda legal, Excedencia por cuidado de hijos, Riesgos durante el embarazo y lactancia, etc., se estará a lo dispuesto en la LEY ORGANICA 3/2007, de 22 de marzo, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, y posteriores Leyes que la sustituya o modifique. A los efectos de las licencias previstas en el presente artículo, las parejas de hecho acreditadas mediante certificado de convivencia asimilarán al cónyuge, así como la familia hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad de la pareja de hecho.

Las licencias y los permisos empezarán a contar en la fecha en que se produzca el hecho que los motiva.

Art. 25º.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.-

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses. El trabajador/a en excedencia voluntaria gozará de reserva en su puesto de trabajo, siempre que el período de excedencia no haya sido superior a un año y éste no se haya utilizado para prestar servicios o crear una Empresa del Sector de Recogida y Limpieza.

No se considerará competencia desleal trabajar con las categorías de este Convenio para cualquiera de las Administraciones Públicas, siempre que el servicio se realice mediante empresa de contrata.

La solicitud de excedencia se hará de forma escrita a la empresa, quien resolverá en el plazo de treinta días.

El derecho al reingreso deberá ser comunicado por escrito con una antelación mínima de treinta días, causando baja definitiva en la empresa el trabajador que no la hubiera solicitado con la antelación indicada.

PERMISO SIN SUELDO.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a la concesión por parte de la Empresa de cuantos permisos sin sueldos necesite, con el único requisito de que dichos permisos sean inferiores a 1 mes y que en el año no pueda acumular más de 4 meses.

Artículo 26º.- VACACIONES.-

Todo trabajador/a afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones retribuidas a razón de 30 días de Salario Base, Antigüedad, Plus Tóxico, Penoso y Peligroso y Plus Nocturno, este último Plus siempre y cuando el trabajador desarrolle sus funciones de forma habitual en la noche.

Los trabajadores/as, por acuerdo con la Empresa, podrán establecer la división de las vacaciones en dos períodos de quince días cada uno, siempre que se respete el calendario de las mismas que deberá estar confeccionado en el primer trimestre de cada año, por los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa.

En ningún caso comenzarán las vacaciones en festivos, domingos o días de descanso.

Asimismo, la situación de baja en incapacidad temporal, derivada de cualquier contingencia, iniciada con anterioridad al disfrute del período vacacional que se mantenga llegado éste, dará derecho al trabajador a recuperar de estos días, no sustituibles por compensación económica, deberá realizarse, dentro del año natural y será acordado entre la dirección de la empresa y el trabajador.

A cuenta de vacaciones los trabajadores podrán solicitar con veinticuatro horas de preaviso, 3 días laborales de vacaciones, no pudiendo coincidir más de un trabajador en período solicitado y estando su disfrute supeditado en todo momento a las necesidades del servicio. Si coincidiesen dichos permisos en dos o más casos se atenderá al orden por fecha de recepción de la solicitud escrita.

Artículo 27º.- JORNADA LABORAL, DESCANSO SEMANAL, JORNADAS ESPECIALES.-

La jornada laboral máxima que regirá a los trabajadores de este Convenio es de 35 horas semanales computadas en promedio anual con la siguiente redacción:

El 50% de la plantilla trabajará con jornada de 35 horas semanales, distribuidas de lunes a sábados con el siguiente horario: de Lunes a Viernes de 7,00h a 13,00 horas y el sábado de 7,00 h a 12,00 horas, y su descanso queda establecido en un día y medio de forma interrumpida siendo la tarde del sábado y el domingo completo, y el otro 50% de la plantilla trabajará con jornada de 35 horas semanales de lunes a viernes a razón de 7 horas diarias en horario de 7,00 h a 14,00 horas, y su descanso queda establecido en dos días de forma interrumpida siendo el sábado y el domingo completos.

Para la localidad de Cádiz, capital en la que existe un horario de tarde el mismo se mantiene a razón de 35 horas semanales de lunes a viernes en horario de 14,00 h a 21,00 horas y su descanso queda establecido en dos días interrumpidos que son el sábado y domingo completos.

Para el resto de las localidades y en el supuesto de que se implante horario de tarde el mismo se realizará en los términos del párrafo anterior y el personal que lo realizará será de la rotación que trabaje de lunes a sábados.

Jornadas Especiales: Los días 24, 31 de Diciembre y 5 de Enero se trabajarán solo de mañana, en horario de 07:00 h a 12:00 horas, para todo el personal.

Así mismo, se establece un descanso diario, computado como tiempo efectivo de trabajo, de 30 minutos de bocadillo.

Artículo 28º.- CUESTIONES SINDICALES.-

I.- Se reconoce al Comité de Empresa y Delegados de Personal como interlocutores válidos para el tratamiento y sustitución de las relaciones laborales. Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los Organismos respectivos del Personal que establecen las disposiciones legales, adaptando el marco legal que las regula a las características de las Empresas.

II.- Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, AMI y ANE, en todo lo concerniente a esta materia, así como en todo lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

III.- Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal tendrán derecho a 20 horas/mes acumulables trimestralmente.

Estas horas sindicales serán acumulables en uno o en varios de los representantes sindicales, siendo deducidas del resto de los representantes. Esta acumulación se realizará, salvo pacto en contrario, a primeros de cada año y por períodos anuales, debiendo reflejarse documentalmente esta cesión, con carácter previo a su utilización, en Acta en la que se especifique con claridad la persona que cede las horas, el número de ésta y quién es el receptor de esa cesión.

Dado que en la actualidad sólo existe un Delegado de Personal y el mismo ostenta cargo sindical en la Organización a la que Representa, las partes acuerdan que cuando se den estas circunstancias la bolsa de horas sindicales estará dotada de un total de 500 horas anuales, en vez de las 240 que le corresponde.

Igualmente, acuerdan que una vez agotado el año natural el posible excedente de horas sindicales no utilizadas se acumulará a las 500 que por cada año le corresponde, previo acuerdo con la empresa y en el caso de que le pudieran faltar podrá solicitar a cuenta del año siguiente, previo acuerdo con la empresa.

Al objeto de que las partes puedan hacer un seguimiento de las horas que se van a utilizar, se seguirá justificando, como hasta la fecha, con las salidas sindicales firmadas y selladas por el Sindicato que ostente la representación.

IV.- Las Empresas acogidas al presente Convenio vendrán obligadas a descontar la cuota sindical de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito, y depositarla en la cuenta corriente que éstos indiquen.

GARANTIAS DE LA REPRESENTACION LEGAL, DERECHOS SINDICALES.-

1º.- Recibir información de la Empresa, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del Sector Económico al que pertenece la Empresa, sobre situación de la producción y evolución probable del empleo.

2º.- Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por Acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que éstos.

3º.- Emitir Informe con carácter previo a la ejecución, por parte del Empresario, de las decisiones por éste, sobre las siguientes cuestiones:

A) Reestructuración de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.-

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

C) Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o de incentivos y valoración de los puestos de trabajo.-

4º.- Emitir Informes cuando la fusión, absorción o modificación del "status jurídico" de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecten al volumen de empleo.

5º.- Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilizan en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6º.- Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas consideradas muy graves.

7º.- EJERCER UNA LABOR:-

a) De vigilancia en el cumplimiento de normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y Empleo, así como en el resto de los actos y condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales ante el Empresario y los Organismos y Tribunales competentes.-

b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo desarrollado en la Empresa, con las particularidades previstas en este Orden por el Art. 1 del Estatuto de los Trabajadores.-

8º.- Informar a sus representantes/as en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo, en cuanto directa o indirectamente, tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

DERECHOS DE LOS MISMOS.-**A.- HORAS SINDICALES.-**

A los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal se les reconocen 20 horas mensuales, retribuidas para ejercer su función (a cada uno de ellos).-

B.- BOLSA ANUAL DE HORAS SINDICALES.-

Se acuerda que podrá acumularse en uno o varios representantes sindicales las horas consignadas en el presente Convenio, las cuales serán deducidas de las del resto de los representantes, excluyéndose del crédito mensual horario, las reuniones que convoque la Empresa, la Negociación Colectiva y/o las horas de formación. En el caso de Delegado de Personal, el mismo podrá acumular la totalidad de sus horas sindicales por años naturales (240 horas), no teniendo tope mensual de horas sindicales. Las reuniones que convoque la Empresa, la Negociación Colectiva y/o las horas de formación.

C.- ASAMBLEA EN LA EMPRESA.-

Las Empresas facilitarán la celebración de Asambleas de sus trabajadores en los Centros de Trabajo cuando fueran solicitadas con 48 horas de antelación.

Artículo. 29º.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.-**Formación:**

- La Empresa dará anualmente formación específica a los Trabajadores en materia de Seguridad y Salud.

- Los Delegados de Prevención recibirán anualmente al menos 50 horas de formación específica.

Exámenes Médicos:

- La Empresa comunicará previamente a la realización de los exámenes médicos, el contenido del mismo, especificando el sentido de estas.

- Los Trabajadores dispondrán del día libre para acudir a los reconocimientos médicos, este día se abonará como día efectivamente trabajado.

Equipo de Protección:

- La Empresa tendrá, un remanente de Equipos de Protección suficiente para que los Trabajadores dispongan de estos cuando fuese necesario.

- La ropa de trabajo tiene la condición de Equipo de Protección a todos los efectos.

- Los Trabajadores cuidarán de los Equipos de Protección y comunicarán las anomalías y el deterioro de estos a su superior inmediato para la reposición de estos, cambio u otras medidas que sean necesarias.

Accidentes de trabajo:

- Se creará de mutuo acuerdo un una guía informativa sobre el procedimiento que se debe seguir para la comunicación de accidentes de trabajo y la asistencia a la mutua.

- La Empresa comunicará a los Delegados de Prevención de forma inmediata cualquier accidente que se produzcan en la Empresa.

- En todos los lugares de trabajo se dispondrá de un botiquín de primeros auxilios, así como en todos los vehículos.

Comité de Seguridad y Salud Laboral y Delegados de Prevención:

- El Delegado de Prevención tiene un crédito extraordinario de 20 horas para el desarrollo de sus funciones

- Se pondrá a disposición de los Delegados de Prevención el material necesario para el desarrollo de sus funciones.

- Los gastos que los Delegados de Prevención puedan tener por el desarrollo de sus funciones, los asumirá la Empresa previa justificación de estos, en estos gastos se incluirá el traslado a los diferentes lugares de trabajo.

- Cuando los Delegados de Prevención tengan por su cargo adjudicada las funciones del Comité de Seguridad y Salud, se reunirá al menos una vez al mes con la dirección de la Empresa, en el caso de que exista Comité de Seguridad y Salud este se reunirá mensualmente.

- Los Delegados de Prevención, podrán ser asesorados y acompañados por los asesores que estos estimen oportunos, en todas las acciones relacionadas con su cargo.

Evaluaciones de los Riesgos Laborales:

- La Empresa realizará de acuerdo con los Delegados de Prevención, folletos informativos sobre los Riesgos y las medidas preventivas de los diferentes Riesgos, para que los Trabajadores estén informados.

- Se realizará anualmente una revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales, independientemente de lo estipulado en la legislación vigente.

Artículo 30º.- PRENDAS DE TRABAJO.-

La empresa vendrá obligada a facilitar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados.

Vestuario de Peones y Conductores:**Invierno:**

- Dos Camisas.

- Dos Pantalones de Pana.

- Dos Guerreras de Pana (A los conductores cada dos años).

- Dos Jerséis.

- Un Chaquetón anorak. (A los conductores cada dos años).

- Ropa de agua adecuada para cada categoría.

- Calzado.

- Botas de agua.

- Ropa de cabeza.

- Guantes adecuados para los conductores.

Una guerrera y el chaquetón anorak, se alternarán en base a la buena calidad de dichas prendas, entregándose de forma alterna 1 año 1 guerrera de pana y otro año el chaquetón anorak.

Los dos pares de botas con componentes de seguridad homologados y la ropa de agua adecuada a su cometido (incluido el par de botas de agua), en base a la buena calidad de dichas prendas, en vez de entregarse todos los años, se entregará cada dos años, garantizando en cualquier caso la renovación inmediata por deterioro.

Verano:

- Dos Camisas de verano.

- Dos Pantalones de calidad tergal.

- Dos toallas (una de mano y otra de baño).

- Prendas de cabeza.

- Calzado.

Vestuario de verano e invierno de las Limpiadoras:

- Cuatro pijamas.

- Dos Rebecas (una de verano y otra de invierno)

- Dos pares de zapatillas.

Vestuario de verano e invierno del personal de taller:

- Cuatro mono, dos de calidad invierno.

- Dos jerséis.

- Dos camisas.

- Dos toallas de mano y dos de baño.

- Un Chaquetón anorak.

- Dos pares de botas con componentes de seguridad homologados.

Vestuario de verano e invierno de los encargados e inspectores:

- Cuatro camisas.

- Cuatro Pantalones.

- Dos jerséis.

- Un chaquetón anorak.

- Calzado de verano e invierno.

- Ropa de agua adecuada a su cometido.

Los representantes de los trabajadores serán consultados sobre la calidad de dicho vestuario.

La empresa entregará nuevo vestuario en caso de deterioro y previa justificación y entrega de las mismas.

Al personal eventual se les entregará exclusivamente la equipación correspondiente a la fecha en que se ha contratado, necesario para la realización de su trabajo y atendiendo a la situación climatológica.

Artículo. 31º.- SEGURO COLECTIVO.-

La Empresa suscribirá una Póliza a favor de sus trabajadores que cubrirá las siguientes contingencias:

- Invalidez Total o Absoluta derivada de Accidente de Trabajo, 8.685,70 €.

- Muerte por Accidente de trabajo, 8.685,70 €.

La póliza entrará en vigor en el mes siguiente a la fecha de acuerdo de este Convenio.

Art. 32º.- JUBILACION ANTICIPADA**A) Jubilación anticipada parcial.-**

Por acuerdo entre empresa y trabajador, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 166 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes, así como, las posteriores que pudiesen modificarlas o sustituirlas, de acuerdo con lo siguiente:

1. El cumplimiento de los requisitos deberá acreditarse, con los certificados o informes de la entidad gestora correspondiente, con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de jubilación.

2.- El interesado no deberá encontrarse en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas en la legislación vigente al inicio de la jubilación parcial anticipada.

3.- El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

• La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

• La jornada del trabajador relevista será la que prestaba el trabajador que se jubila parcial y anticipadamente.

• El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador/aparcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel/a para alcanzar la edad ordinaria de jubilación, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador/a a la situación de jubilación total.

• La extinción del contrato a la edad ordinaria de jubilación expuesta en párrafo anterior determinará la existencia de vacante, que se cubrirá de acuerdo con el sistema de promoción interna contemplado en el presente convenio.

• Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que como consecuencia de accidente de trabajo se produzca, muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez, serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido el origen de dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzcan durante el periodo en que el trabajador/a estuviese prestando sus servicios efectivos profesionales para la empresa.

• En todo lo no reflejado expresamente en este artículo se estará al principio de proporcionalidad en relación a la jornada efectiva de trabajo contratada.

• Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara y cuando ésta no sea sustituida.

B) Fomento de Empleo.-

Queda establecido en el presente convenio el Anexo II Relación del Personal Fijo Habitual y Anexo III Relación del Personal Eventual.

El personal del Anexo III cubrirá con carácter rotativo, las vacaciones del Personal Anexo II, de tal forma que como mínimo tres trabajadores del Anexo III cubrirán con contratos de sustitución las vacaciones del personal del Anexo II por un periodo no inferior a cuatro meses. Igualmente, cubrirán el 50% de todos aquellos acontecimientos extraordinarios que requieran un aumento de contratación. Así mismo,

tendrán preferencia para cubrir mediante contratos de sustitución las bajas producidas como consecuencia de supuestos de IT, Excedencias, etc., que a criterio de la Empresa este obligada a ocupar.

Ante cualquier vacante y/o ampliación definitiva del personal de la plantilla base, definida en el anexo II (Personal adscrito al Servicio) se cubrirán, mediante promoción interna entre el personal del Anexo II en primera instancia, y con el Anexo III (Personal Eventual) en segunda instancia, atendiendo a los criterios de antigüedad (días cotizados), capacidad técnica y posterior entrevista personal para conocimiento de sus aptitudes.

Criterios para regular el Personal Eventual del Anexo 3

Se penalizará, pasando al final de la lista, el personal del Anexo III que rechace el contrato eventual. Igualmente en el caso de que se rechazara la contratación tres veces consecutivas, se penalizará con la exclusión del listado, a excepción del trabajador que comunique fehacientemente estar contratado temporalmente en otra Empresa, en cuyo caso se incorporará al listado una vez concluida esta situación; no obstante, si la contratación es indefinida será excluido del listado.

Para los casos de sustituciones temporales por licencias, IT, u otro tipo de circunstancia cuyo contrato sea inferior a 15 días, no afectará al orden de la lista, siendo esta persona preferente de nuevo para la siguiente contratación.

Art. 33º.- FALTAS Y SANCIONES.-

En ésta materia se estará a lo establecido en el Capítulo XII, artículo 54 ysiguientes del Convenio General del Sector.

Art. 34º.- IGUALDAD PROFESIONAL.-

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

Artículo 35º.- FONDO DE PRÉSTAMOS.-

Se acuerda la creación del fondo de préstamos, que asciende a 4.920 € y que se concederá por orden de solicitud (teniendo preferencia el trabajador/ra. Quenunca lo haya solicitado, frente a repetidores/ras) y cuya cuantía máxima no puede superar los 601,01 € y su devolución se efectuará en los 12 meses inmediatamente siguientes, como mínimo y 15 meses como máximo (las 3 mensualidades de las Pagas Extraordinarias), las partes acuerdan que pudiendo existir situaciones excepcionales, la empresa se reserva el derecho de mejorar este pacto para atender situaciones excepcionales.

Igualmente, se acuerda que en caso de pérdida del servicio y/o terminación de la relación laboral con el trabajador, quién tenga pendiente la devolución del préstamo se pondrá de acuerdo con la trabajadora/r, en la fórmula de satisfacer la devolución del préstamo, trasladándole a la Representación Legal de los Trabajadores los términos del acuerdo al que lleguen.

CLAUSULAS ADICIONALES.-

PRIMERA: En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Variaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de residuos y Limpieza y Conservación de alcantarillado, y sus modificaciones, Legislación General y Disposiciones Legales Complementarias y Estatutos de los Trabajadores.

SEGUNDA: Los anexos que se unen al presente convenio colectivo, forman parte del mismo y tienen fuerza para obligar.

TERCERA: Los representantes de los trabajadores/as y la Empresa se reunirán de forma trimestral para el análisis del cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación a las trabajadoras por razón de sexo. Para ello se analizarán los contratos realizados en ese período (hombres-mujeres); posibles denuncias de acoso sexual, de incumplimiento de cláusulas específicas del Convenio para mujeres, y de todos los aspectos que pudieran resultar discriminatorios. Estas reuniones serán obligatorias en las Empresas de plantilla superior a cincuenta trabajadores.

CUARTA: No se podrá realizar ningún contrato a través de las Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.). Salvo para los acontecimientos especiales que no baste para cubrirlos con el personal Anexo III.

QUINTA: Las gratificaciones percibidas extra-convenio se articulan mediante acuerdo no vinculado a la aplicación del presente Convenio, entre el Representante sindical y la empresa, donde se concretaran los criterios, voluntariedad y cuantías.

SEXTA: Las funciones del maquinista serán las contempladas en el Convenio general del Sector, cuando las mismas sean desempeñadas en máquinas barredoras.

SEPTIMA: Si durante la vigencia del convenio hubiera una baja definitiva en el Anexo III, se incorporará en el listado a los trabajadores por el siguiente orden: Jose Antonio Villarejo Camacho, Ángel Buhigas Castaño y José Manuel Galán Fernández.

CLAUSULAS TRANSITORIAS.-

PRIMERA: A partir de la puesta en marcha del nuevo servicio, se aumentará la paga de octubre en 150€, de modo que el valor lineal de la misma pasará a ser en el año 2019 de 452,67€, cuyo importe correrá a cargo de la nueva adjudicataria. Para el resto de años, se revisará conforme lo establecido en el artículo 11 d) del presente texto.

SEGUNDO: A partir del 1 de enero de 2019, el periodo de sustitución fijado en el artículo 31, B) del presente convenio, aumentará un mes, de forma que se garantizará un periodo mínimo de sustitución para el personal del Anexo II de 16 meses al año, siendo el reparto del mismo entre el personal del Anexo el siguiente:

- FRANCISCO JAVIER HERRERA DE JESUS 8 meses
- ONATHAN SALVADOR MALVA 4 meses
- ANDRES JOSE SIERRA GONZALEZ 4 meses

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2018

• Grupo de Mandos Intermedios:

Encargado General 1088,20 □

Encargado de Zona.....	989,66 □
Aux. Administrativo/a.....	825,41 €
• Grupo de Operarios:	
Conductor.....	928,12 □
Jefe de Equipo.....	857,02 €
Peón Especializado	842,86 €
Peón.....	825,41€
Oficial 1º de taller	869,83 □
Oficial 2º de taller	836,12 □
Oficial 3º de taller	832,95 €
Limpiador/a.....	825,41 €
Maquinista.....	869,83 □
PLUS TRANSPORTE	72,38□
PAGA DE OCTUBRE	300,42€
HORA EXTRAORDINARIA.....	15,18€
FESTIVO	103,72□
PLUS LIMPIEZA DE TECHO.....	100□

TABLA SALARIAL AÑO 2019

• Grupo de Mandos Intermedios:

Encargado General.....	1096,36 □
Encargado de Zona.....	997,08 □
Aux. Administrativo/a.....	831,60 □

• Grupo de Operarios:

Conductor.....	935,08 €
Jefe de Equipo.....	863,45 €
Peón Especializado	849,18 €
Peón.....	831,60□
Oficial 1º de taller	876,35 €
Oficial 2º de taller	842,39 €
Oficial 3º de taller	839,19 □
Limpiador/a.....	831,60 □
Maquinista.....	876,35 €
PLUS TRANSPORTE	72,92□
PAGA DE OCTUBRE	302,67□
HORA EXTRAORDINARIA.....	15,29€
FESTIVO	104,49€
PLUS LIMPIEZA DE TECHO.....	100□

ANEXO II

PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO- PLANTILLA BASE

• CATEGORIA NOMBRE

ENCARGADO GENERAL.....	ANTONIO CORTES GOMEZ
SUPERVISOR DE ZONA	JOSE MANUEL DIAZ FIGUEREDO
SUPERVISOR DE ZONA	MANUEL JAVIER CHACON CORTES
AUXILIAR ADMINISTRATIVA.....	GEMA PEREZ SOLE
CONDUCTOR.....	CAYETANO RIOS RODRIGUEZ
CONDUCTOR.....	JUAN CARLOS MATEOS MORENO
MAQUINISTA.....	ANTONIO CHACON CORTES
MAQUINISTA.....	MIGUEL ANGEL ORTEGA MANCERA
PEON ESPECIALISTA	ANTONIO GARCIA RODRIGUEZ
PEON ESPECIALISTA	FRANCISCO REYES GARCIA
PEON ESPECIALISTA	FRANCISCO SANCHEZ GARCIA
PEON ESPECIALISTA	DANIEL RIOS RODRIGUEZ
PEON ESPECIALISTA	MANUEL HERRERA ROMANO
PEON	ANGEL BUIGAS MENDOZA
PEON	FRANCISCO GOMEZ GALLARDO
PEON	JOSE ANTONIO GONZALEZ GOMEZ
PEON	SERGIO LOPEZ NARANJO
PEON	CARLOS MOSQUERA GORI
PEON	MANUEL SALVADOR VIAS
PEON	FERMIN VIDAL VAZQUEL
PEON	ANTONIO MOREJON ADAN
PEON	JUAN RAMON GONZALEZ ALBA
PEON	FRANCISCO JAVIER MERINO ATALAYA
PEON	JUAN ANTONIO SALMERON GALLO
LIMPIADORA.....	MARIA JOSE ESQUIVEL CASTRO
PEON	PABLO RODRIGUEZ ANDRADE

ANEXO III

LISTADO DE PERSONAL EVENTUAL POR ORDEN DE ANTIGÜEDAD

• NOMBRE Y APELLIDOS CATEGORIA

FRANCISCO JAVIER HERRERA DE JESUS.....	PEON
JONATHAN SALVADOR MALVA	PEON
ANDRES JOSE SIERRA GONZALEZ.....	PEON

Nº 24.626

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE COORDINACION POLITICA
COOPERACION INTERNACIONAL

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES A PROYECTOS DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO, CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO DEL AÑO 2019 DEL ÁREA DE COORDINACIÓN POLITICA DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ.

BDNS(Identif.):446499

De conformidad con lo establecido en la Ordenanza General de Subvenciones de esta Diputación Provincial, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz

nº 140 de 18 de Junio de 2004 y modificación publicada en el B.O.P. nº 30 de 14 de Febrero de 2016, se efectúa convocatoria pública de subvenciones en materia de Cooperación para el Desarrollo que se otorgarán mediante concurrencia competitiva, y tendrán como regulación la presente convocatoria, rigiéndose de forma supletoria por las disposiciones de la Ordenanza mencionada y de la Ley 38/2003, General de Subvenciones.

Que mediante acuerdo de Pleno Corporativo de fecha 20 de febrero de 2019, la Corporación Provincial aprobó el Plan Estratégico de Subvenciones del Área de Coordinación Política 2019, incluyendo en su línea de actuación 2, la Cooperación Internacional, cuyo objetivo estratégico es crear los mecanismos necesarios para fomentar, directa o indirectamente, la cooperación internacional, la educación para el desarrollo y la sensibilización en la Provincia de Cádiz

1. Objeto, condiciones y finalidad.

El objeto y la finalidad de la presente convocatoria es subvencionar proyectos de cooperación para el desarrollo, a través de ONGD y entidades sin ánimo de lucro (a partir de este punto ONGD) orientados a promover el desarrollo humano integral, favorecer el crecimiento socio-económico sostenible, proteger el medioambiente y cubrir las necesidades básicas de los países en vías de desarrollo, dentro de los principios de solidaridad y justicia.

Se consideran zonas prioritarias de actuación:

- En Iberoamérica: Bolivia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Perú, República Dominicana y Paraguay.

- En Norte de África y Oriente Medio: Marruecos, Mauritania, Población Saharai y Territorios Palestinos.

- En África Subsahariana: Malí, Senegal, Guinea Bissau, Burkina Faso, Togo, República Democrática del Congo y Mozambique.

Dentro de estas áreas geográficas, son prioritarios los países con menor índice de desarrollo humano, según lo señalado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

2. Órgano competente para la instrucción y resolución del procedimiento.

Corresponde la instrucción del procedimiento al Diputado del Área de Coordinación Política tal como recoge en el art. 5 de la Ordenanza General de Subvenciones de la Diputación de Cádiz, siendo competente para resolver el Diputado Delegado de los Servicios Económicos, de acuerdo con el Texto Consolidado del Decreto de la Presidencia, de 7 de julio de 2015, y su modificación por Decreto de fecha 1 de abril de 2016, por el que se aprueba el régimen de delegaciones de competencias en materia económica y presupuestaria.

3. Aplicación presupuestaria.

Partidas Presupuestarias: 02/231J/78900 y 02/231J/48000

4. Cuantía total máxima de las subvenciones convocadas.

La cuantía máxima con la que se dota la presente convocatoria de subvenciones es de ciento cincuenta mil euros (150.000.-?), correspondiente al capítulo VII, y treinta mil euros (30.000.-?) correspondiente al capítulo IV.

5. Compatibilidad o incompatibilidad con otras subvenciones.

Las subvenciones de esta convocatoria serán compatibles con otras ayudas que tengan la misma finalidad, teniendo en cuenta que el importe de la subvención en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, supere el coste de la actividad subvencionada, de acuerdo con lo previsto en el artículo 19.3 de la Ley General de Subvenciones. De producirse, la entidad deberá, a la mayor brevedad, comunicarlo por escrito a la Diputación Provincial de Cádiz, Servicio de Cooperación Internacional para que se modifique el acuerdo de concesión. El citado servicio podrá exigir el reintegro de la subvención cuando tenga conocimiento de que una entidad que ha recibido subvención de la Diputación ha percibido otra u otras subvenciones incompatibles con la otorgada, sin haber efectuado la correspondiente renuncia.

5.1 Los proyectos presentados podrán recibir ayudas como máximo del 80% del importe solicitado. Para comprobar la aportación de la ONGD ésta deberá presentar documentación acreditativa por valor de un 20% de la cantidad subvencionada, independientemente de la cantidad solicitada o del coste total del proyecto, como se recoge en el punto 12. Se admitirán los aportes valorizados tanto de la ONGD solicitante como de la ONGD local y personas beneficiarias, debidamente justificadas e intrínsecamente relacionadas con el proyecto. Al menos un 5% de la cantidad subvencionada, serán aportes en efectivo de fondos propios de la ONGD española, debidamente justificados.

5.2 La obtención de otras subvenciones para el mismo proyecto procedentes de cualesquiera Administraciones o Entes Públicos y privados, nacionales o internacionales, se comunicará de inmediato por escrito a la Excm. Diputación Provincial de Cádiz, especificando la cuantía exacta y el destino que se dará a dichos fondos dentro del proyecto. A los efectos de consideración de las subvenciones, la Excm. Diputación Provincial de Cádiz podrá subvencionar gastos directos e indirectos en los siguientes términos:

a) Se considerarán sólo gastos directos subvencionables, para la cantidad asignada por Cap. VII, aquellos relacionados con la adquisición de terrenos, reformas o construcción de inmuebles o infraestructuras, equipos, y cualquier otro material inventariable, de igual manera y conforme a la última redacción dada al art. 31.1 de la ley 38/2003, por la disposición final 8.2 de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, con efectos 1-1-2011, se consideran gastos subvencionables, a los efectos previstos en esta ley, aquellos que de manera indubitada respondan a la naturaleza de la actividad subvencionada, resulten estrictamente necesarios y se realicen en el plazo establecido por las diferentes bases reguladoras de las subvenciones. Y se recuerda que, conforme a lo prescrito en el citado artículo, en ningún caso el coste de adquisición de los gastos subvencionables podrá ser superior al valor de mercado.

b) Se considerarán sólo gastos directos subvencionables, para la cantidad asignada por Cap. IV, aquellos relacionados con gastos corrientes y fungibles (viajes y salarios del personal local y expatriado). Para este apartado también quedan excluidos recibos y similares.

c) Los gastos indirectos subvencionados no podrán exceder del 10% de la subvención concedida por esta Diputación.

d) En la Resolución, los proyectos subvencionados podrán recibir por ambos capítulos,

todos los subvencionados tendrán una cantidad asignada por Capítulo VII, en ningún caso, solo será subvencionado por capítulo IV.

e) Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos con la contribución de la Diputación Provincial de Cádiz pasarán a ser propiedad de las personas beneficiarias últimas del proyecto y, en caso de imposibilidad, de la contraparte local. Se fija un plazo de afectación a los fines del proyecto de 5 años para los bienes muebles y 25 años para los bienes inmuebles. Cualquier otro destino de los mismos deberá contar con la aprobación de la Diputación Provincial de Cádiz.

Los intereses o ingresos financieros generados en España o el país de ejecución del proyecto por la subvención recibida hasta el momento del gasto deberán ser reinvertidos en el proyecto con destino a los mismos beneficiarios, dándose cuenta de los mismos en los Informes técnicos y financieros, o deducidos del importe de la subvención.

6. Requisitos para solicitar la subvención y forma de acreditarlos.

Las Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo y Entidades sin Ánimo de Lucro, además de los requisitos generales establecidos en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, deberán reunir los siguientes requisitos:

6.1. Estar legalmente constituida e inscrita en el Registro correspondiente a su naturaleza fiscal a fecha de esta convocatoria, al mismo tiempo se recomienda inscribirse en el Registro de Asociaciones de la Diputación de Cádiz (dipucadiz.es/sede/ciudadanía)

6.2. Carecer de ánimo de lucro.

6.3. Gozar de capacidad jurídica y de obrar en el territorio español.

6.4. Contar con delegación o representante en la provincia de Cádiz, y actividad demostrable en el último año.

6.5. Indicar expresamente en sus estatutos que entre sus objetivos se encuentran la realización de proyectos orientados al desarrollo social y económico de países en vías de desarrollo o demostrar con documentación fehaciente que la asociación actúa de forma continuada en este ámbito.

6.6. En caso de haber recibido subvenciones con anterioridad por parte de esta Diputación Provincial, deberán haber presentado las memorias finales técnicas y financieras del proyecto de referencia, con expresa justificación de los gastos correspondientes, por el total de la cantidad subvencionada por esta Diputación Provincial. En este caso deberá haber cumplido los compromisos de emitir los informes parciales pertinentes.

6.7. Presentar un solo proyecto en la convocatoria.

6.8. Disponer de estructura suficiente para garantizar el cumplimiento de sus objetivos, acreditando la experiencia en cooperación y capacidad operativa necesaria para ello. A estos efectos será necesario que la constitución legal de las ONGD que concurren a estas ayudas y subvenciones hayan tenido lugar como mínimo un año antes de la publicación de esta convocatoria, presentando la documentación acreditativa de su experiencia.

6.9. Estar al corriente en sus obligaciones tributarias con el Estado y la Comunidad Autónoma correspondiente y con la Seguridad Social, así como con la Diputación Provincial de Cádiz.

Deberán presentar una entidad asociada o contraparte local en la zona o país de referencia así como garantizar la implicación de los beneficiarios en la formulación, ejecución y seguimiento del proyecto. Las Contrapartes Locales deberán ser ONGD locales con solvencia y experiencia en el campo de la cooperación para el desarrollo o Entidades Locales (o agrupación de ellas) como impulso a la cooperación descentralizada. Deberán indicar las actividades realizadas en el último año en este campo.

El cumplimiento de los citados requisitos deberán mantenerse durante la totalidad del plazo de ejecución de la acción subvencionada.

7. Plazo, forma y lugar de presentación de solicitudes.

Las solicitudes, que habrán de ajustarse al modelo que acompaña al anuncio de esta convocatoria deberán presentarse, conforme al art 16, de la ley 39/2015 de 1 de Octubre de Procedimiento Común de las Administraciones Públicas, durante los 30 días naturales siguientes al de la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

Las ONGDs que remitan la solicitud por registro distinto al de la Diputación Provincial de Cádiz, ese mismo día, deberá comunicarlo obligatoriamente a este servicio a través del correo electrónico: solidaridad@dipucadiz.es

8. Documentos e informaciones que deben acompañarse.

Las solicitudes irán acompañadas de la siguiente documentación:

8.1) Modelo de solicitud (Anexo I).

8.2) Ficha General Resumida del Proyecto (Anexo II).

8.3) Apartados del Proyecto (Anexo III).

8.4) Declaración Responsable (Anexo IV)

Los anexos anteriores se encuentran colgados en la página web de la Diputación Provincial de Cádiz (dipucadiz.es/cooperación/convocatorias/).

8.5) Memoria de las actividades, realizadas por la entidad solicitante y por la Contraparte Local el año anterior, que contenga un balance de los proyectos ejecutados, fuentes de financiación y estudio contable de los mismos.

8.6) Los Estatutos actualizados que acrediten la personalidad y capacidad de la ONGD y su inclusión en el registro correspondiente, en originales o copias compulsadas, así como la documentación que acredite la personalidad y capacidad del socio o contraparte local.

8.7) Fotocopia compulsada del DNI. o N.I.F. de la persona que formula la petición en nombre de la entidad así como documento que acredite la representación de la misma. Serán válidos tanto un poder notarial como el reconocimiento del representante legal por parte de la Secretaría General de la Diputación.

En caso de haber entregado la documentación requerida en anteriores convocatorias y teniendo validez en el tiempo, no será necesario adjuntarla, indicando fecha en la que se entregó (ley 39/2015 de 1 de octubre de procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas)

9. Criterios de valoración de las solicitudes y baremación

La valoración de los proyectos por parte de la Comisión de Valoración, actuará según lo previsto en el artículo 7.2 de la Ordenanza General de Subvenciones de la Diputación de Cádiz y se ajustará a los siguientes criterios:

a) El impacto económico y social: se valorarán los resultados que se prevén alcanzar con la ejecución de los proyectos. Para ello se tendrán en consideración los beneficios para: - El desarrollo de la zona objeto de intervención.

- Prioridades sectoriales: Inclusión social y lucha contra la pobreza, promoción de los Derechos Humanos y Gobernabilidad Democrática, Género en Desarrollo, Sostenibilidad medioambiental.

b) La viabilidad técnica y financiera, se valorará:

- El conjunto de medidas propuestas para asegurar que los resultados previstos por el proyecto tengan continuidad, una vez cese la ayuda, incluyendo los factores socio-culturales, socio-políticos, técnicos, medioambientales, económicos y financieros y de género.

- Que la ONGD, en el momento de la presentación de los proyectos, acredite documentalmente la disponibilidad de los recursos complementarios a la subvención solicitada que permitan cubrir el presupuesto total de la acción.

c) La eficacia del procedimiento de ejecución, se valorarán:

- Las características de los solicitantes, concernientes tanto a la ONGD andaluza que solicita la subvención, como a la contraparte local. Se valorará la experiencia de ambas en el sector y en la zona de la acción, sus estructuras de gestión y capacidad técnica; así como haber obtenido financiación para fines análogos por la Diputación Provincial de Cádiz en ejercicios anteriores.

- La organización y procedimientos previstos, para la ejecución, seguimiento y evaluación del proyecto, valorando además de su contenido que exista una descripción clara y precisa del plan de ejecución y la definición de un sistema de seguimiento y control del proyecto y de su evaluación final.

- La coherencia interna del proyecto, valorando la precisión en la necesidad de la intervención y la descripción del contexto con la información pertinente, la definición precisa del objetivo específico, los resultados y las actividades del proyecto, la relación coherente entre objetivo específico, resultados, actividades y medios y la idoneidad del sistema de indicadores propuesto y el análisis de los factores externos con influencia sobre el proyecto.

- La eficacia económica del proyecto teniendo en cuenta el grado de ajuste del presupuesto a los medios descritos en las actividades a realizar.

d) El fortalecimiento de la capacidad institucional y de gestión de los países destinatarios: se valorará la aportación del proyecto a la consecución de este objetivo de desarrollo.

e) La atención a la igualdad de género: se valorará la consideración que el proyecto tenga de la igualdad de género y las medidas que al efecto el mismo prevea.

f) El respeto por la protección y la salvaguardia del medio ambiente: se valorará la consideración que el proyecto tenga de la protección y salvaguardia medioambiental y las medidas que al efecto el mismo prevea.

g) Se valorarán las fuentes de verificación de la ejecución del proyecto, tanto económica como técnica, claves para la evaluación de la acción por parte de la Diputación Provincial de Cádiz.

La baremación de los proyectos se ajustará a lo siguiente:

- Evaluación Técnica del Proyecto (supone el 50% de la valoración total)

- Trayectoria de la ONGD y su implicación en redes nacionales e internacionales (supone el 20% de la valoración total).

- Eficacia y Sostenibilidad Económicas (10% del total).

- Presencia Transversal de la Perspectiva de Género, el respeto por el Medio Ambiente y la defensa de los Derechos Humanos (10% del total).

- Efecto Multiplicador y Cauces de Difusión (10% del total)

No se considerarán para su valoración aquellos proyectos, presentados por ONGD, que en convocatorias anteriores hayan obtenido subvención de esta Diputación, para realizar cualquier tipo de actividades, y de las que no se disponga, a la fecha de presentación de la nueva solicitud, de las respectivas memorias justificativas de final de proyecto, tanto técnicas como económicas.

10. Plazo de resolución y notificación.

10.1. El plazo máximo para resolver, publicar y notificar la resolución será de 3 meses, contados a partir de la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

10.2. La notificación de los proyectos aprobados se efectuará en el lugar que se haya indicado en la solicitud. El silencio administrativo debe entenderse como la desestimación del proyecto. Los proyectos no seleccionados deberán ser retirados del Área de Coordinación Política, Servicio de Cooperación Internacional, en el plazo de 1 mes, transcurridos los cuales, se procederá a su destrucción.

10.3. Se publicará una Resolución Provisional en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Web de la Diputación de Cádiz: www.dipucadiz.es/diputacion/tablon-de-anuncios/. Se dará cuenta, igualmente, a las entidades subvencionadas, que deberán comunicar la aceptación de las condiciones de la propuesta de resolución en el plazo de 10 días naturales, desde la Resolución Provisional, acompañando a ésta el resto de la documentación exigida, así como la reformulación del proyecto con objeto de ajustar los compromisos y actuaciones a la subvención que se le fuese a otorgar siempre en el marco de lo establecido en esta convocatoria. Si no ocurriera así se denegaría la subvención.

10.4. Contra la resolución correspondiente o contra la desestimación de solicitudes en las que no recaiga resolución expresa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que dicte o debiera dictar 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

10.5. La concesión de subvenciones por parte de la Diputación Provincial de Cádiz al amparo de esta convocatoria no comporta obligación alguna para subvencionar proyectos similares en posteriores ejercicios.

10.6. Las resoluciones aprobadas se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia.

11.- Forma y secuencia del pago, y requisitos exigidos para el abono.

Con carácter general, las ONGD podrán solicitar el pago anticipado de la subvención concedida, teniendo en cuenta que la ONGD no se encuentre en algunos de los casos recogidos en el artículo 34 de la Ley General de Subvenciones y el 88 del Reglamento General de Subvenciones.

Ahora bien, la ejecución del proyecto subvencionado no debe estar, en ningún caso, supeditado al abono del pago anticipado.

La entidad beneficiaria deberá aportar la siguiente documentación:

a) Solicitud de Pago Anticipado, debidamente argumentada.

b) En caso de haber recibido subvenciones con anterioridad por parte de esta Diputación Provincial, deberán haber presentado las memorias finales técnicas y económicas del proyecto de referencia, por el total de la cantidad subvencionada por esta Diputación, con expresa justificación de los gastos correspondientes.

c) Comunicación por parte del representante legal de la organización para identificar la cuenta y la entidad bancaria en la que se abonaría la subvención.

12. Plazo y forma de justificación.

La justificación del gasto realizado deberá producirse ante la Diputación Provincial, como fecha límite hasta el 15 de febrero de 2020.

Se deberá presentar facturas originales, o cualquier otro documento con validez jurídica que permita acreditar el cumplimiento del objeto de la subvención concedida, para poderlas sellar y compulsar, así como una declaración jurada de que corresponden a gastos imputados al proyecto subvencionado por la Diputación de Cádiz junto con la documentación que se relaciona en el punto 13.2.

Se excluye cualquier tipo de recibo o similar.

Todas las facturas o cualquier otra documentación administrativa, deberán corresponder al año 2019.

La ONGD, deberá presentar facturas justificativas de la cantidad subvencionada, e igualmente, como aporte de la ONGD, facturas por valor de un 20% de dicha cantidad subvencionada; en este apartado correspondiente al aporte de la ONGD, se aceptarán gastos diversos como: desplazamientos, viajes, alquileres..., siempre que estén relacionados directamente con la ejecución del proyecto.

La ONGD podrá justificar los gastos indirectos, hasta el 10% de la subvención concedida con nóminas del personal de la ONGD en España, relacionado con el proyecto, o con otros gastos de funcionamiento.

Además de los documentos citados anteriormente, la ONGD deberá presentar:

- cuenta justificativa (relación de facturas), según modelo facilitado en la Web de la Diputación Provincial de Cádiz, Área de Coordinación Política, Servicio Cooperación Internacional (www.dipucadiz.es/cooperacion_internacional).

- Documentos administrativos en vigor de estar al corriente con los pagos de la Agencia Tributaria Estatal, Autonómica y Seguridad Social.

- Declaraciones responsables y cualquier otra documentación que contribuya a la justificación del proyecto, tanto técnica como económica.

Y aquellos documentos recogidos en el punto 13 necesarios para la justificación de la subvención concedida.

Las facturas originales selladas y tramitadas, podrán ser recogidas en el área de coordinación política.

13.- Obligaciones de las Entidades Beneficiarias.

13.1 Las entidades a las que se le conceda subvenciones para la ejecución de proyectos de cooperación al desarrollo, están obligadas a:

a) Iniciar y ejecutar el proyecto subvencionado entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019. Independientemente, del abono del Pago Anticipado.

b) Presentar la Memoria Justificativa del Proyecto Subvencionado, antes del 15 de febrero de 2020.

c) Comunicar por escrito el inicio de la ejecución del proyecto y la fecha final prevista.

d) Presentar en el Área de Coordinación Política. Cooperación Internacional de la Diputación Provincial de Cádiz, la memoria final, técnica y económica, del proyecto de referencia, según lo indicado en el punto 12.

13.2 En relación a los supuestos anteriores, la entidad solicitante presentará la siguiente documentación:

a) Acreditación documental de las operaciones bancarias realizadas: transferencias, cambio de divisas....

b) Certificado de recepción de fondos o finalización del proyecto por parte de la contraparte local.

c) Acreditación documental sobre el abono de intereses, ingresos financieros o de cualquier tipo generados por el proyecto subvencionado.

d) Certificación del/la representante legal de la entidad solicitante relativa a los objetivos conseguidos, actividades y gastos realizados.

e) Cualquier documentación que permita la adecuada comprobación de la ejecución del gasto y del grado de consecución de los objetivos inicialmente planteados.

13.3 Las ONGD que hayan recibido subvenciones para la ejecución de acciones de cooperación quedan obligadas a comunicar cualquier eventualidad que altere o dificulte gravemente el desarrollo del proyecto subvencionado. Se necesitará la autorización previa y expresa de la Diputación Provincial de Cádiz para cualquier modificación sustancial de un proyecto, entendiendo por tal aquella, que afecte:

- a los objetivos del mismo,

- a los resultados a obtener,

- a la población beneficiaria,

- a la zona de ejecución,

13.4 En toda información o publicidad que se haga de los proyectos subvencionados, en el ámbito nacional e internacional, deberá constar la colaboración de la Diputación Provincial de Cádiz. En el caso de difusión escrita o gráfica se deberá utilizar en lugar visible el logotipo de la Diputación Provincial de Cádiz, Servicio de Cooperación Internacional.

13.5 A través de una actividad de sensibilización, la ONGD dará a conocer a la ciudadanía de la Provincia de Cádiz, durante el 2019, el proyecto subvencionado por la Diputación, comunicando al Servicio de Cooperación Internacional lugar, fecha y hora.

13.6 A la finalización del proyecto, la ONGD tendrá la obligación de presentar una evaluación y memoria de actuaciones (documentales, proyecciones....)

14. Criterios aplicables a los posibles incumplimientos de condiciones.

Se procederá a la invalidez de la resolución de concesión y al reintegro de las cantidades percibidas según lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 38/2003, Ley General de Subvenciones.

En todo lo no previsto en esta convocatoria le es de aplicación la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, el Real Decreto 887/2006, de 21 julio, por el que se aprueba el Reglamento del citado cuerpo legal y la Ordenanza General de Subvenciones de Diputación Provincial de Cádiz, de 18 de junio de 2004.

5.2.Desglose presupuestario por partidas y entidades financiadoras

PARTIDAS	COSTE TOTAL
COSTES DIRECTOS	
A.I. Terrenos	
A. II. Construcción	
A. III. Equipos y Suministros	
A. IV. Personal Local	
A. V. Personal Expatriado	
A. VI. Viajes y Estancias.	
A. VII. Funcionamiento	
A.VIII. Imprevistos	
A. IX. Evaluaciones y Auditorías externas.	
TOTAL COSTES DIRECTOS	
COSTES INDIRECTOS	
B.I. Gtos. Adm. ONGD española.	
B.II. Sensibilización en España	
TOTAL COSTES INDIRECTOS	
TOTAL GENERAL EN EUROS.	

5.3 Desglose presupuestario por actividades / meses

6.- VIABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO

6.1.- Factores socio-culturales

- Grado de implicación y motivación de las personas beneficiarias
- Grado de participación local en la concepción y ejecución del proyecto
- Análisis de género e indicadores de impacto

6.2.- Factores socio - políticos

- Actitud de las autoridades locales
- Cuestiones legales
- Otros

6.3.- Factores técnicos

- Tecnología utilizada y adecuación al medio
- Asistencia técnica necesaria

6.4.- Factores medioambientales

Impacto medioambiental

6.5.- Factores económicos-financieros

- Disponibilidad de recursos locales
- Capacidad financiera, presupuestaria y de gestión de la ONGD local
- Análisis económico

-Impacto económico del proyecto

- Gestión del proyecto una vez concluida la financiación externa y formas de transferencia de bienes prevista

6.6.- Factores de riesgo

7.-EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROYECTO

-Plan de Seguimiento y Evaluación interna

- Evaluaciones y auditorías externas

8.-PLAN DE DIFUSIÓN LOCAL. ESTUDIO DE BENEFICIOS EN

LOCALIDAD ORIGEN

9.-ESTUDIO DE COMPLEMENTARIEDADES

- Con políticas nacionales del país

- Con otras acciones emprendidas por ONGD locales, andaluzas, españolas, cooperación internacional u otras.

- Redes, si existieran.

- Con políticas o experiencias locales, andaluzas o españolas

- Visibilidad de la cooperación municipal andaluza

LISTADO DE ANEXOS MÍNIMOS

1. Documentación de la contraparte local.

2. Mapas de localización.

3. Documentación socioeconómica.

4. Documentación complementaria para el desarrollo del proyecto (planos, material sobre las actividades, etc.).

5. Documentación sobre recursos (presupuestos, facturas pro forma, etc).

6. Documentación sobre viabilidad (cartas de apoyo, convenios, compromisos, etc.).

7. Diagnóstico en que se basa el proyecto.

ANEXO IV

DECLARACION RESPONSABLE DE TENER CAPACIDAD PARA ADQUIRIR LA CONDICIÓN DE BENEFICIARIO DE LA SUBVENCIÓN EN RÉGIMEN CONCURRENCIA COMPETITIVA DEL ÁREA DE COORDINACIÓN POLÍTICA SERVICIO COOPERACIÓN INTERNACIONAL 2019 MODALIDAD: COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

Datos del Representante legal
Nombre y Apellidos:
NIF:
El que suscribe, en calidad de Presidente/a de la Entidad:
NIF:

DECLARA:

De conformidad con el art. 69.1 de la ley 39/2015, de la LPAC

- Estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias con el Estado, Hacienda Autónoma y con la Seguridad Social.

- Tener plena capacidad de obrar y no estar incurso en las prohibiciones e incompatibilidades para la obtención de ayudas públicas a las que se refiere el artículo 13 de la Ley General de Subvenciones 38/2003 de 17 de noviembre.

- No tener pendiente de justificar anteriores subvenciones concedidas por parte de la Excma. Diputación Provincial de Cádiz.

- Señalar lo que proceda:

No tener solicitado, ni han sido concedidas, para la misma finalidad otras subvenciones, procedentes de cualquiera administraciones o entes públicos o privados, nacionales o internacionales.

Si, ha solicitado o ha sido concedida para la misma finalidad subvención procedente de la entidad.....por importe de.....?. Esta cantidad, junto a la solicitada en esta convocatoria, no supera el coste total de la actividad a desarrollar.

- Desarrollar las actividades que sean objeto de subvención y las obligaciones que corresponden como beneficiario, establecidas con carácter general en el art. 14 de la Ley 38/2003 General de Subvenciones.

- Justificar los gastos realizados de acuerdo al punto 12 de la convocatoria.

Y para que conste y surta los efectos previstos en la Convocatoria de Subvenciones a Proyectos de Cooperación para el Desarrollo 2019, emito la presente Declaración Responsable

Cádiz, a.....de.....de 2019

El/La Representante Legal

Firmado y sellado

CADIZ, 22 de marzo de 2019. JUAN CARLOS RUIZ BOIX

Nº 24.321

AREA DE EMPLEO

INSTITUTO DE EMPLEO Y DESARROLLO SOCIOECONOMICO Y TECNOLÓGICO

EDICTO RELATIVO AL PROCESO CONVOCADO PARA LA CREACIÓN DE UNABOLSA DE TRABAJO TEMPORAL CON LA CATEGORÍA DE TÉCNICOS MEDIOS DE INFORMÁTICA DE PROYECTOS/PLANES.

Por Decreto de fecha 27 de marzo de 2019, se ha emitido por la Vicepresidencia del IEDT, la siguiente resolución relativa al proceso selectivo convocado para la creación de una Bolsa de Trabajo temporal con la categoría de Técnicos Medios de Informática de Proyectos/Planes, con el siguiente tenor literal:

Visto el acuerdo adoptado por el Tribunal de Selección del proceso convocado para la creación de una Bolsa de Trabajo temporal con la categoría de Técnicos Medios de Informática de Proyectos/Planes de 12 de febrero de 2019.

Visto, asimismo, el informe de 27 de marzo del Departamento de Recursos Humanos del IEDT del que resultan las siguientes consideraciones:

Primero.- De conformidad con la Base Undécima de la Bases generales para la creación de Bolsas de Trabajo temporal del IEDT, de 4 de agosto de 2017, publicadas en el BOP de Cádiz núm. 164 de 29 de agosto de 2017, una vez terminada la calificación de los aspirantes, el Tribunal Calificador hará pública la relación de aprobados por orden de puntuación, la resolución se elevará a la Presidencia del IEDT, que ordenará su publicación en el BOP de Cádiz.

Los aspirantes propuestos para la formación de la bolsa específica aportarán ante el IEDT, dentro del plazo de veinte días naturales desde que se publiquen en el B.O.P. de Cádiz las relaciones definitivas de aprobados, los documentos acreditativos de los méritos alegados, las condiciones de capacidad, y requisitos exigidos en la convocatoria.

Segundo.- Asimismo, en la Base Undécima de la Bases generales para la creación de Bolsas de Trabajo temporal del IEDT se dispone que mediante Resolución de la Presidencia se constituirán las Bolsas de Empleo.

A la vista de lo anterior, vengo en:

Primero.- Ordenar la publicación en el BOP de Cádiz de la relación de aprobados del proceso convocado para la creación de una Bolsa de Trabajo temporal con la categoría de Técnicos Medios de Informática de Proyectos/Planes por orden de puntuación, tal y como se indica a continuación:

ORDEN	APELLIDO1	APELLIDO2	NOMBRE	TOTAL
1	DIAZ	MORENO	JULIAN	21.60

Segundo.- En cumplimiento de lo dispuesto en la Base Undécima de la Bases generales para la creación de Bolsas de Trabajo temporal del IEDT los aspirantes seleccionados, aportarán ante el IEDT, dentro del plazo de veinte días naturales desde que se publique en el B.O.P. de Cádiz la relación definitiva de aprobados, los documentos acreditativos de los méritos alegados, las condiciones de capacidad, y requisitos exigidos en la convocatoria.

Esta documentación deberá presentarse ante el Registro General del IEDT, o en la forma prevista en el artículo 16 de la Ley 39/2015, 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con certificación original y fotocopia para su cotejo o compulsión por organismo público.

Tercero.- Constituir la Bolsa de Empleo Temporal con la categoría de Técnicos Medios de Informática de Proyectos/Planes, según el orden establecido en el anterior apartado Primero, advirtiendo que quienes dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación o de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, serán excluidos de la Bolsa de Empleo, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que

podieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

Contra la presente resolución, podrá interponerse, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el IEDT, en el plazo de un mes desde su publicación o bien recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde su publicación de conformidad con lo dispuesto en La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas y en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

27/3/2019. La Vicepresidenta del IEDT. Firmado: Ana Belén Carrera Armario. José Rafael Pérez Lasso De La Vega e Inmaculada Sibón Roldán.

Nº 24.332

**AREA DE EMPLEO
INSTITUTO DE EMPLEO Y DESARROLLO
SOCIOECONOMICO Y TECNOLOGICO**

EDICTO RELATIVO AL PROCESO CONVOCADO PARA LA CREACIÓN DE UNABOLSA DE TRABAJO TEMPORAL CON LA CATEGORÍA DE TÉCNICOS DE GESTIÓN DE PROYECTOS/PLANES DE COOPERACIÓN TERRITORIAL EUROPEA.

Por Decreto de fecha 27 de marzo de 2019, se ha emitido por la Vicepresidencia del IEDT, la siguiente resolución relativa al proceso selectivo convocado para la creación de una Bolsa de Trabajo temporal con la categoría de Técnicos de Gestión de Proyectos/Planes de Cooperación Territorial Europea, con el siguiente tenor literal:

Visto el acuerdo adoptado por el Tribunal de Selección del proceso convocado para la creación de una Bolsa de Trabajo temporal con la categoría de Técnicos de Gestión de Proyectos/Planes de Cooperación Territorial Europea de 21 de marzo de 2019.

Visto, asimismo, el informe de 27 de marzo del Departamento de Recursos Humanos del IEDT del que resultan las siguientes consideraciones:

Primero.- De conformidad con la Base Undécima de la Bases generales para la creación de Bolsas de Trabajo temporal del IEDT, de 4 de agosto de 2017, publicadas en el BOP de Cádiz núm. 164 de 29 de agosto de 2017, una vez terminada la calificación de los aspirantes, el Tribunal Calificador hará pública la relación de aprobados por orden de puntuación, la resolución se elevará a la Presidencia del IEDT, que ordenará su publicación en el BOP de Cádiz.

Los aspirantes propuestos para la formación de la bolsa específica aportarán ante el IEDT, dentro del plazo de veinte días naturales desde que se publiquen en el B.O.P. de Cádiz las relaciones definitivas de aprobados, los documentos acreditativos de los méritos alegados, las condiciones de capacidad, y requisitos exigidos en la convocatoria.

Segundo.- Asimismo, en la Base Undécima de la Bases generales para la creación de Bolsas de Trabajo temporal del IEDT se dispone que mediante Resolución de la Presidencia se constituirán las Bolsas de Empleo.

A la vista de lo anterior, vengo en:

Primero.- Ordenar la publicación en el BOP de Cádiz de la relación de aprobados del proceso convocado para la creación de una Bolsa de Trabajo temporal con la categoría de Técnicos de Gestión de Proyectos/Planes de Cooperación Territorial Europea por orden de puntuación, tal y como se indica a continuación:

ORDEN	APELLIDO1	APELLIDO2	NOMBRE	TOTAL
1	DE CORRAL	NOREÑA	MARTA LUISA	16.55
2	SANCHEZ	JIMENEZ	JOSE LUIS	16.26
3	ROMERO	LECRIVAIN	ANDREA OCEANA	15.00
4	FONDEVILA	HERNANDEZ	MARIA AUXILIADORA	14.44
5	MARTIN	BARATA	JOSE	11.20

Segundo.- En cumplimiento de lo dispuesto en la Base Undécima de la Bases generales para la creación de Bolsas de Trabajo temporal del IEDT los aspirantes seleccionados, aportarán ante el IEDT, dentro del plazo de veinte días naturales desde que se publique en el B.O.P. de Cádiz la relación definitiva de aprobados, los documentos acreditativos de los méritos alegados, las condiciones de capacidad, y requisitos exigidos en la convocatoria.

Esta documentación deberá presentarse ante el Registro General del IEDT, o en la forma prevista en el artículo 16 de la Ley 39/2015, 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con certificación original y fotocopia para su cotejo o compulsa por organismo público.

Tercero.- Constituir la Bolsa de Empleo Temporal con la categoría de Técnicos de Gestión de Proyectos/Planes de Cooperación Territorial Europea, según el orden establecido en el anterior apartado Primero, advirtiendo que quienes dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación o de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, serán excluidos de la Bolsa de Empleo, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

Contra la presente resolución, podrá interponerse, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el IEDT, en el plazo de un mes desde su publicación o bien recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde su publicación de conformidad con lo dispuesto en La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas y en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

27/03/2019. La Vicepresidenta del IEDT. Firmado por Ana Belén Carrera Armario. Jose Rafael Pérez Lasso De la Vega e Inmaculada Sibón Roldán.

Nº 24.333

**AREA DE EMPLEO
INSTITUTO DE EMPLEO Y DESARROLLO
SOCIOECONOMICO Y TECNOLOGICO**

EDICTO RELATIVO AL PROCESO CONVOCADO PARA LA CREACIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO TEMPORAL CON LA CATEGORÍA DE TÉCNICOS EN ASESORAMIENTO A EMPRESAS Y DESARROLLO LOCAL DE PROYECTOS/PLANES.

Por Decreto de fecha 27 de marzo de 2019, se ha emitido por la Vicepresidencia del IEDT, la siguiente resolución relativa al proceso selectivo convocado para la creación de una Bolsa de Trabajo temporal con la categoría de Técnicos en Asesoramiento a Empresas y Desarrollo Local de Proyectos/Planes, con el siguiente tenor literal:

Visto el acuerdo adoptado por el Tribunal de Selección del proceso convocado para la creación de una Bolsa de Trabajo temporal con la categoría de Técnicos en Asesoramiento a Empresas y Desarrollo Local de Proyectos/Planes de 21 de marzo de 2019.

Visto, asimismo, el informe de 27 de marzo del Departamento de Recursos Humanos del IEDT del que resultan las siguientes consideraciones:

Primero.- De conformidad con la Base Undécima de la Bases generales para la creación de Bolsas de Trabajo temporal del IEDT, de 4 de agosto de 2017, publicadas en el BOP de Cádiz núm. 164 de 29 de agosto de 2017, una vez terminada la calificación de los aspirantes, el Tribunal Calificador hará pública la relación de aprobados por orden de puntuación, la resolución se elevará a la Presidencia del IEDT, que ordenará su publicación en el BOP de Cádiz.

Los aspirantes propuestos para la formación de la bolsa específica aportarán ante el IEDT, dentro del plazo de veinte días naturales desde que se publiquen en el B.O.P. de Cádiz las relaciones definitivas de aprobados, los documentos acreditativos de los méritos alegados, las condiciones de capacidad, y requisitos exigidos en la convocatoria.

Segundo.- Asimismo, en la Base Undécima de la Bases generales para la creación de Bolsas de Trabajo temporal del IEDT se dispone que mediante Resolución de la Presidencia se constituirán las Bolsas de Empleo.

A la vista de lo anterior, vengo en:

Primero.- Ordenar la publicación en el BOP de Cádiz de la relación de aprobados del proceso convocado para la creación de una Bolsa de Trabajo temporal con la categoría de Técnicos en Asesoramiento a Empresas y Desarrollo Local de Proyectos/Planes por orden de puntuación, tal y como se indica a continuación

ORDEN	APELLIDO1	APELLIDO2	NOMBRE	TOTAL
1	GUERRA	ALVAREZ	LUIS JESUS	22.44
2	VENDOIRO	PEÑA	LOURDES ANTONIA	20.11
3	MANSO	SAINZ	PATRICIA	19.39
4	GONZALEZ	PIÑA	MARIA PAZ	18.97
5	FERNANDEZ-REINOSO	ARTACHO	SILVIA	17.56
6	MENI	SOLANO	MARIA JESUS	16.72
7	SANTIAGO	JOVER	MARINA	16.62
8	GARCIA	CAÑAS	CARLOS MANUEL	14.67
9	MORENO	FRANCO	JAIME	14.50
10	NUÑEZ	RUIZ	JUAN	14.33
11	MUELA	MUÑOZ	MIGUEL ANGEL	13.88
12	CEREZO	PEREZ	ESTHER MARIA	13.77
13	LACAVE	MATUTE	LUIS PANTALEON	12.10

Segundo.- En cumplimiento de lo dispuesto en la Base Undécima de la Bases generales para la creación de Bolsas de Trabajo temporal del IEDT los aspirantes seleccionados, aportarán ante el IEDT, dentro del plazo de veinte días naturales desde que se publique en el B.O.P. de Cádiz la relación definitiva de aprobados, los documentos acreditativos de los méritos alegados, las condiciones de capacidad, y requisitos exigidos en la convocatoria.

Esta documentación deberá presentarse ante el Registro General del IEDT, o en la forma prevista en el artículo 16 de la Ley 39/2015, 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con certificación original y fotocopia para su cotejo o compulsa por organismo público.

Tercero.- Constituir la Bolsa de Empleo Temporal con la categoría de Técnicos en Asesoramiento a Empresas y Desarrollo Local de Proyectos/Planes, según el orden establecido en el anterior apartado Primero, advirtiendo que quienes dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación o de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, serán excluidos de la Bolsa de Empleo, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de

participación.

Contra la presente resolución, podrá interponerse, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el IEDT, en el plazo de un mes desde su publicación o bien recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde su publicación de conformidad con lo dispuesto en La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas y en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa-Administrativa.

27/03/2019. La Vicepresidenta del IEDT. Firmado por Ana Belén Carrera Armario, Jose Rafael Pérez Iasso De la Vega e Inmaculada Sibón Roldán. **Nº 24.336**

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE EL PUERTO DE SANTA MARIA

EDICTO

D. Javier David de la Encina Ortega, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de El Puerto de Santa María,

HAGO SABER:

Que en virtud de Decreto del Tte. Alcalde Delegado del Área Económica nº 1477, de fecha 25/02/19, se ha resuelto de conformidad con lo previsto en el artículo tercero del Real Decreto de 17 de Febrero de 1.995, por el que se regulan las normas para la gestión del Impuesto sobre Actividades Económicas; exponer al público durante un plazo de QUINCE DIAS HABLES, contados a partir del día siguiente a la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, la matrícula del citado impuesto para el ejercicio 2.019.

Contra la inclusión, exclusión o alteración de los datos contenidos en la misma, se podrá interponer recurso de reposición (art. 14.2 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). Contra la resolución de dicho recurso cabe interponer reclamación Económico Administrativa ante el Tribunal Económico-Administrativo Regional.

Dichos plazos comenzarán a contarse desde el día inmediato siguiente al del término del período de exposición pública de la matrícula.

Lo que se hace público para general conocimiento y en cumplimiento de la normativa legal vigente. 25/02/2019. Firmado: Jefe/a de Negociado de Gestión e Inspección de tributos de EL PUERTO DE SANTA MARIA. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de EL PUERTO DE SANTA MARIA.

Nº 16.529

AYUNTAMIENTO DE SAN JOSE DEL VALLE

ANUNCIO

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas en su sesión de fecha 26.03.2019, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2017 por plazo de 15 días contados a partir de la publicación de este Anuncio en el BOP, durante los cuales y ocho más los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que estimen pertinentes.

En San José del Valle a 27 de marzo del 2019. EL ALCALDE-PRESIDENTE. Fdo: Antonio González Carretero.

Nº 24.549

AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO

EDICTO TASA POR INSTALACIÓN DE ANUNCIOS OCUPANDO TERRENOS DE DOMINIO PÚBLICO LOCAL

Aprobado por Decreto del Área de Presidencia, Desarrollo Económico, Gestión Presupuestaria y Tributaria de fecha 13-03-2019 el Padrón de la TASA POR INSTALACIÓN DE ANUNCIOS OCUPANDO TERRENOS DE DOMINIO PÚBLICO LOCAL correspondiente al ejercicio 2019, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria y artículo 10 y siguientes de la Ordenanza Fiscal General de Gestión, Recaudación e Inspección de los Tributos Locales, quedan expuesto al público por un plazo de un mes en las Oficinas del Servicio de Gestión Tributaria sitas en Avda. San Juan Bosco número 46-A, contados desde el siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz a efectos de que los interesados puedan examinarlo y formular las reclamaciones que estimen oportunas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 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 podrá interponerse recurso de reposición previo al Contencioso Administrativo ante el mismo órgano que lo dictó en el plazo de un mes a contar desde el inmediato hábil siguiente al término del período de exposición pública del citado Edicto.

Asimismo se fija como período de cobro en voluntaria desde el día 24 de abril al 7 de octubre 2019, transcurrido dicho plazo las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo correspondiente, intereses de demora, y en su caso las costas que se produzcan.

27/3/2019. EL DELEGADO DEL ÁREA DE PRESIDENCIA, DESARROLLO ECONÓMICO, GESTIÓN PRESUPUESTARIA Y TRIBUTARIA. Firmado: Conrado Rodríguez Ruiz. La Jefa de Servicio de Gestión Tributaria. Firmado: María Dolores Junquera Cereceda. **Nº 24553**

AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO

EDICTO TASA ENTRADA DE VEHÍCULOS A TRAVÉS DE LAS ACERAS

Aprobado por Decreto del Área de Presidencia, Desarrollo Económico, Gestión Presupuestaria y Tributaria de fecha 13-03-2019 el Padrón de la TASA POR ENTRADA DE VEHÍCULOS A TRAVÉS DE LAS ACERAS correspondiente al ejercicio 2019, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria y artículo 10 y siguientes de la Ordenanza Fiscal General de Gestión, Recaudación e Inspección de los Tributos Locales, quedan expuesto al público por un plazo de un mes en las Oficinas del Servicio de Gestión Tributaria sitas en Avda. San Juan Bosco número 46-A, contados desde el siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz a efectos de que los interesados puedan examinarlo y formular las reclamaciones que estimen oportunas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 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 podrá interponerse recurso de reposición previo al Contencioso Administrativo ante el mismo órgano que lo dictó en el plazo de un mes a contar desde el inmediato hábil siguiente al término del período de exposición pública del citado Edicto.

Asimismo se fija como período de cobro en voluntaria desde el día 24 de abril al 7 de octubre de 2019, transcurrido dicho plazo las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo correspondiente, intereses de demora, y en su caso las costas que se produzcan.

27/3/2019. EL DELEGADO DEL ÁREA DE PRESIDENCIA, DESARROLLO ECONÓMICO, GESTIÓN PRESUPUESTARIA Y TRIBUTARIA. Firmado: Conrado Rodríguez Ruiz. La Jefa de Servicio de Gestión Tributaria. Firmado: María Dolores Junquera Cereceda.

Nº 24.556

AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO

EDICTO TASA OCUPACIÓN DE LA VIA PUBLICA CON RESERVAS PARA APARCAMIENTOS EXCLUSIVOS Y PARADAS

Aprobado por Decreto del Área de Presidencia, Desarrollo Económico, Gestión Presupuestaria y Tributaria de fecha 13-03-2019 el Padrón de la TASA POR OCUPACIÓN DE LA VÍA PÚBLICA CON RESERVAS PARA APARCAMIENTOS EXCLUSIVOS Y PARADAS correspondiente al ejercicio 2019, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria y artículo 10 y siguientes de la Ordenanza Fiscal General de Gestión, Recaudación e Inspección de los Tributos Locales, quedan expuesto al público por un plazo de un mes en las Oficinas del Servicio de Gestión Tributaria sitas en Avda. San Juan Bosco número 46-A, contados desde el siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz a efectos de que los interesados puedan examinarlo y formular las reclamaciones que estimen oportunas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 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 podrá interponerse recurso de reposición previo al Contencioso Administrativo ante el mismo órgano que lo dictó en el plazo de un mes a contar desde el inmediato hábil siguiente al término del período de exposición pública del citado Edicto.

Asimismo se fija como período de cobro en voluntaria desde el día 24 de abril al 7 de octubre de 2019, transcurrido dicho plazo las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo correspondiente, intereses de demora, y en su caso las costas que se produzcan.

27/3/2019. EL DELEGADO DEL AREA DE PRESIDENCIA, DESARROLLO ECONÓMICO, GESTIÓN PRESUPUESTARIA Y TRIBUTARIA. Firmado: Conrado Rodríguez Ruiz. La Jefa de Servicio de Gestión Tributaria. Firmado: María Dolores Junquera Cereceda.

Nº 24.560

AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO

EDICTO CAJEROS AUTOMÁTICOS

Aprobado por Decreto del Área de Presidencia, Desarrollo Económico, Gestión Presupuestaria y Tributaria de fecha 13-03-2019 el Padrón de la TASA CAJEROS AUTOMÁTICOS correspondiente al ejercicio 2019, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria y artículo 10 y siguientes de la Ordenanza Fiscal General de Gestión, Recaudación e Inspección de los Tributos Locales, quedan expuesto al público por un plazo de un mes en las Oficinas del Servicio de Gestión Tributaria sitas en Avda. San Juan Bosco número 46-A, contados desde el siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz a efectos de que los interesados puedan examinarlo y formular las reclamaciones que estimen oportunas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 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 podrá interponerse recurso de reposición previo al Contencioso Administrativo ante el mismo órgano que lo dictó en el plazo de un mes a contar desde el inmediato hábil siguiente al término del período de exposición pública del citado Edicto.

Asimismo se fija como período de cobro en voluntaria desde el día 24 de abril al 7 de octubre 2019, transcurrido dicho plazo las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo correspondiente, intereses de demora, y en su caso las costas que se produzcan.

27/3/2019. EL DELEGADO DEL AREA DE PRESIDENCIA, DESARROLLO ECONÓMICO, GESTIÓN PRESUPUESTARIA Y TRIBUTARIA.

Firmado: Conrado Rodríguez Ruiz. La Jefa de Servicio de Gestión Tributaria. Firmado: María Dolores Junquera Cereceda.

Nº 24.563

AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO

EDICTO TASA OCUPACIÓN VÍA PÚBLICA QUIOSCOS FIJOS

Aprobado por Decreto del Area de Presidencia, Desarrollo Económico, Gestión Presupuestaria y Tributaria de fecha 13-03-2019 el padrón de la TASA POR OCUPACIÓN DE LA VÍA PÚBLICA CON QUIOSCOS FIJOS correspondiente al ejercicio 2019, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria y artículo 10 y siguientes de la Ordenanza Fiscal General de Gestión, Recaudación e Inspección de los Tributos Locales, quedan expuesto al público por un plazo de un mes en las Oficinas del Servicio de Gestión Tributaria sitas en Avda. San Juan Bosco número 46-A, contados desde el siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz a efectos de que los interesados puedan examinarlo y formular las reclamaciones que estimen oportunas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 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 podrá interponerse recurso de reposición previo al Contencioso Administrativo ante el mismo órgano que lo dictó en el plazo de un mes a contar desde el inmediato hábil siguiente al término del período de exposición pública del citado Edicto.

Asimismo se fija como período de cobro en voluntaria desde el día 24 de abril al 7 de octubre 2019, transcurrido dicho plazo las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo correspondiente, intereses de demora, y en su caso las costas que se produzcan.

27/3/2019. EL DELEGADO DEL AREA DE PRESIDENCIA, DESARROLLO ECONOMICO, GESTIÓN PRESUPUESTARIA Y TRIBUTARIA. Firmado: Conrado Rodríguez Ruiz. La Jefa de Servicio de Gestión Tributaria. Firmado: María Dolores Junquera Cereceda.

Nº 24.569

AYUNTAMIENTO DE MEDINA-SIDONIA

ANUNCIO DE APERTURA DE TRÁMITE DE INFORMACIÓN PUBLICA

Con fecha 21 de marzo de 2019 el Excmo. Ayuntamiento Pleno aprobó inicialmente el PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE MEDINA SIDONIA

De conformidad con el acuerdo adoptado se abre un periodo de información pública en el que se podrán presentar alegaciones o sugerencias a su contenido por plazo de 20 días hábiles, que serán tenidas en cuenta en la aprobación definitiva del documento. En caso de que no se presentaran, el documento hasta entonces provisional se elevará a definitivo y se publicará íntegro en el BOP de Cádiz y entrará en vigor al día siguiente.

El texto del Plan de Igualdad podrá consultarse a través de la web municipal www.medinasidonia.com en el portal de transparencia del Ayuntamiento.

Las alegaciones o sugerencias se presentarán por escrito dirigidas al Sr. Alcalde en el registro general del Ayuntamiento o en cualquiera de los lugares previstos en el art. 16 de la Ley 39/2015

Lo que se hace público para general conocimiento. En Medina Sidonia, a 28/3/2019. EL ALCALDE-PRESIDENTE, Fdo./ Manuel Fernando Macías Herrera.

Nº 24.744

AYUNTAMIENTO DE TORRE ALHAQUIME

EDICTO DE ALCALDÍA

La Comisión Especial de Cuentas, en sesión del día 26 de marzo de 2019, ha informado favorablemente la Cuenta General del ejercicio de 2018.

Lo que se hace público por plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, podrán los interesados presentar reclamaciones, reparos u observaciones.

Torre Alháuquime, 26 de marzo de 2019. EL ALCALDE. Pedro Barroso Salas. Firmado.

Nº 24.834

AYUNTAMIENTO DE SETENIL DE LAS BODEGAS

EDICTO DE ALCALDÍA

La Comisión Especial de Cuentas, en sesión del día 26 de marzo de 2019, ha informado favorablemente la Cuenta General del ejercicio de 2018.

Lo que se hace público por plazo de quince días, durante los cuales y ocho más podrán los interesados presentar reclamaciones, reparos u observaciones.

Setenil de las Bodegas, 27 de marzo de 2019. EL ALCALDE. Rafael Vargas Villalón. Firmado.

Nº 24.951

AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA

EDICTO

El Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día 28 de marzo de 2019 ha aprobado inicialmente el Presupuesto General y sus Bases de Ejecución para el ejercicio 2019, en el que se integran el propio de la Entidad Local y los Presupuestos de los Patronatos Municipales de Turismo y Radio Juventud, así como los Estados de Previsión de Gastos e Ingresos de Roche Sociedad Anónima Municipal.

Lo que se hace público, de conformidad con lo establecido en el artículo 20.1 del R.D. 500/1990, de 20 de abril, en relación con el artículo 169.1 del Texto Refundido de la Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado mediante R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, a los efectos de que los interesados puedan examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen oportunas, durante el plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, significándose que el expediente se encuentra expuesto al público en la Intervención Municipal.

Dicho expediente se considerará definitivamente aprobado, si al término del periodo de exposición pública no se hubiere presentado reclamación alguna, tal y como se dispone en el artículo 169.1 del indicado texto legislativo.

Conil de la Frontera, a 1 de abril de 2019 EL ALCALDE Fdo. Juan Manuel Bermúdez Escámez.

Nº 25.737

AYUNTAMIENTO DE PRADO DEL REY

APROBACIÓN INICIAL DE PROYECTO DE ACTUACIÓN PARA LA PUESTA EN MARCHA DE ALMAZARA DE ACEITE "MOLINO DE TARAMILLAS"

D. José Ramón Becerra Orellana Alcalde Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Prado del Rey (Cádiz), HACE SABER:

Que por resolución de la Alcaldía nº 2019-0490 de fecha 27/03/2019 se ha admitido a trámite la solicitud presentada por AJFG, para el proyecto de actuación de una Almazara de Aceite sita en el polígono 1, parcela 60 y 56 del t.m. de Prado del Rey. El mismo se somete a información pública por el plazo de veinte días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este B.O.P.

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

En Prado del Rey a 27 de Marzo de 2019. El Alcalde

Nº 26.166

AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE

PUBLICACIÓN DE LAS BASES REGULADORAS PARA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES A LAS ESCUELAS DEPORTIVAS PARA LA TEMPORADA 2018-2019 EN EL BOP CÁDIZ Nº 62

Con fecha de ayer 2 de abril de 2019 y con número de anuncio 22.834, se publica en ese Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz (BOP Nº 62), las Bases Reguladoras del Procedimiento para la concesión de Subvenciones de la delegación municipal de deportes del Ilustre Ayuntamiento de San Roque para el desarrollo de las Escuelas Deportivas de Base durante la temporada 2018-2019", sin que dicha convocatoria haya sido publicada en la BDNS, y es por lo que se informa lo siguiente:

La Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, dispone en su artículo 30. Tres, que modifica lo establecido en el artículo 20. 8 a), de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, que las administraciones concedentes comunicarán a la Base de Datos Nacional de Subvenciones el texto de la convocatoria y la información requerida por la Base de Datos, siendo la BDNS la que dará traslado al diario oficial correspondiente del extracto de la convocatoria, para su publicación. Indicando también que si la convocatoria se hiciera sin seguir el citado procedimiento, será causa de anulabilidad de la misma.

Es por ello por lo que le comunico que por las razones antes expuestas, debe quedar anulado el anuncio nº 22834, el cual será publicado en breve en la BDNS.

3/4/2019. La Interventora. Firmado: Rosa Mª. Pérez Ruiz. Nº 26.686

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

CADIZ

EDICTO

PROCEDIMIENTO: PROCEDIMIENTO ORDINARIO 197/2017. NEGOCIADO: 1. N.I.G.:1101244S20170000444.

De: D/Dª. FRANCISCO SALCEDO SAN SEBASTIÁN. Abogado: FRANCISCO JAVIER JIMÉNEZ LLORET.

Contra: D/Dª. MÁRMOLES MUÑOZ, MANUEL ARAGÓN MARÍN, MÁRMOLES Y GRANITOS GAR Y CAS SL, MÁRMOLES Y ENCIMERA RU&MA SL, MÁRMOLES Y GRANITOS LA BARROSA SL, MÁRMOLES BARBOSA SL, MÁRMOLES EL PILAR, GRUPO MGO, MAPFRE, MUTAUL CYCLOPS, NOVO MÁRMOL CHICLANA, MÁRMOLES BOLAÑOS, COMERCIAL ENCIMERAS, LEVANTIANA STONE, PASTOR ROMAN ROQUE, CONSTRUCCIONES NOBRUSAM, MÁRMOLES Y GRANITOS EL PILAR SL, MÁRMOLES BOLAÑOS, S.L., MANUEL ARAGÓN MARÍN, GENERALI SEGUROS Y REALE SEGUROS. Abogado: RAQUEL GAVIÑO CANDON, SONIA BERMÚDEZ SÁNCHEZ, ANTONIO SOTO PALMA Y JUAN FRANCISCO ARGENTE MARTÍN.

D/Dª. ÁNGEL LUIS SÁNCHEZ PERIÑÁN, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE CÁDIZ.

HACE SABER:

Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 197/2017 se ha acordado citar a MÁRMOLES Y ENCIMERA RU&MA SL, MÁRMOLES Y GRANITOS LA BARROSA, S.L. NOVO MÁRMOL CHICLANA, COMERCIAL ENCIMERAS, PASTOR ROMAN ROQUE, MÁRMOLES Y GRANITOS EL PILAR

SL., MÁRMOLES BOLAÑOS, S.L., MANUEL ARAGÓN MARÍN, GENERALI SEGUROS Y REALE SEGUROS como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezca el próximo día 10 DE ABRIL 2019 A LAS 10:30 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AVDA. JUAN CARLOS I, EDIF. ESTADIO CARRANZA, FONDO SUR, 3ª PLANTA, debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESIÓN JUDICIAL.

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

Y para que sirva de citación a MÁRMOLES Y ENCIMERAS RU&MA SL., MÁRMOLES Y GRANITOS LABARROSAS L., NOVOMÁRMOL CHICLANA, COMERCIAL ENCIMERAS, PASTOR ROMAN ROQUE, MÁRMOLES Y GRANITOS EL PILAR SL., MÁRMOLES BOLAÑOS, S.L., MANUEL ARAGÓN MARÍN, GENERALI SEGUROS Y REALE SEGUROS.

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

En CÁDIZ, a catorce de marzo de dos mil diecinueve. EL/LA LETRADO/A 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 19.810**

JUZGADO DE INSTRUCCION Nº 1 JEREZ DE LA FRONTERA

EDICTO

D./DÑA. PILAR MERINO ARIAS LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE INSTRUCCIÓN Nº. 1 DE JEREZ DE LA FRA. DOY FE Y TESTIMONIO:

SENTENCIA

En Jerez de la Fra, a cuatro de diciembre de dos mil dieciocho.

Vistos por SSª, Patricia Gómez Perea, Magistrado-Juez del Juzgado de Instrucción nº 1 de esta localidad, el expediente de juicio por delito leve inmediato 107/18 contra el patrimonio, en virtud de denuncia formulada por Dña. ANA ISABEL MORENO SERRANO, mayor de edad, en calidad de empleada de la tienda PIMOR de Jerez de la Fra, contra D. FRANCISCO COLLANTES RUIZ, mayor de edad, y en atención a los siguientes.

FALLO

Que debo condenar y condeno a D. FRANCISCO COLLANTES RUIZ como autor responsable de un delito leve de hurto en grado de tentativa previsto en el art. 234.2º del CP, a la pena de 15 días de multa, a razón de una cuota diaria de 3 euros, debiendo abonar la suma de cuarenta y cinco euros (45 euros), en un sólo plazo y dentro de las 24 horas siguientes al requerimiento que se le haga, con responsabilidad personal subsidiaria de un día de privación de libertad por cada dos cuotas no satisfechas, todo ello con expresa imposición de costas.

Pronúnciese esta sentencia en audiencia pública y notifíquese a los intervinientes, haciéndoles saber que la misma es apelable en ambos efectos, para ante la Audiencia Provincial, recurso que ha de interponerse ante este Juzgado y que debe formalizarse por escrito, siendo el plazo para ello el de cinco días a partir de su notificación.

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

Que en el Juicio de Faltas nº 107/2018 se ha dictado la presente sentencia, que en su encabezamiento y parte dispositiva dice:

Y para que conste y sirva de Notificación de Sentencia a FRANCISCO JOSE COLLANTES RUIZ, actualmente paradero desconocido, y su publicación en el Boletín Oficial de CÁDIZ, expido la presente en JEREZ DE LA FRA. a diecinueve de marzo de dos mil diecinueve

20/3/19. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

Firmado.

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

Nº 22.618

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 CADIZ EDICTO

D. ÁNGEL LUIS SÁNCHEZ PERIÑÁN, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE CÁDIZ.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 88/2018 a instancia de la parte actora D. VÍCTOR JOSE AMAYA DE LOS REYES contra JUAN ANTONIO AMAYA CORTIJO y EX PERIENCIA Y PROYECTOS CUARENTA S L ENGRASE Y LAVADO DE VEHÍCULOS CONSTRUCCIÓN Y REFORMAS sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado RESOLUCIÓN de fecha

25/03/2019, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente: PARTE DISPOSITIVA ACUERDO:

Declarar a los ejecutados JUAN ANTONIO AMAYA CORTIJO y EX PERIENCIA Y PROYECTOS CUARENTA SL ENGRASE Y LAVADO DE VEHÍCULOS CONSTRUCCIÓN Y REFORMAS en situación de INSOLVENCIA TOTAL por importe de 3.427,93 euros, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional.

Archívese el presente procedimiento y dése de baja en los libros correspondientes

Notifíquese la presente resolución a las partes

MODO DE IMPUGNACIÓN: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 188 L.R.J.S .

EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Y para que sirva de notificación al demandado JUAN ANTONIO AMAYA CORTIJO y EX PERIENCIA Y PROYECTOS CUARENTA S L ENGRASE Y LAVADO DE VEHÍCULOS CONSTRUCCIÓN Y REFORMAS actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En CÁDIZ, a veintiséis de marzo de dos mil diecinueve. 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 24.352**

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 ALGECIRAS

EDICTO

D/Dª ALFONSO MENESES DOMÍNGUEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE ALGECIRAS.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1868/2017 a instancia de la parte actora D/Dª. TAMARA GARCÍA GARCÍA contra CONCEPT NEXOSTRES SL sobre Despidos/ Ceses en general se ha dictado SENTENCIA de fecha 18-10-18, cuyo FALLO es del tenor literal siguiente:

"FALLO

Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por Dª María Ruiz Delgado contra CONCEPT NEXOSTRES S.L., se declara la improcedencia del despido realizado por la demandada y se condena a la empresa a que dentro del plazo de CINCO DÍAS a contar desde la notificación de la presente Sentencia, opte EXPRESAMENTE entre la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido con el abono de los salarios de tramitación, o le abonan en concepto de indemnización la suma de 620'12 euros (entendiéndose que en el supuesto de no optar expresamente el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera); se condena igualmente a la empresa al pago de 2.232'45 euros brutos por los conceptos salariales no percibidos a lo que se añadirá el interés del 10% por mora.

Notifíquese la presente resolución a las partes, advirtiéndoles que contra la misma cabe RECURSO DE SUPPLICACIÓN en el plazo de CINCO DÍAS a contar desde el siguiente a su notificación, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, recurso que deberá anunciarse ante este Juzgado conforme al artículo 194 LRJS mediante comparecencia, por escrito o por simple manifestación ante este Juzgado, haciendo saber a la entidad gestora si es la recurrente, que al preparar el recurso deberá presentar certificación acreditativa del comienzo del pago de la pensión y de que lo proseguirá durante la tramitación del recurso, sin cuyo requisito no se le dará trámite al mismo.

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

Y para que sirva de notificación al demandado CONCEPT NEXOSTRES SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Algeciras, a veintisiete de marzo de dos mil diecinueve. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA **Nº 24.622**

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 ALGECIRAS

EDICTO

D/Dª ALFONSO MENESES DOMÍNGUEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE ALGECIRAS.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 2629/2016 a instancia de la parte actora D/Dª. JOSE VILLAESCUSA DOMÍNGUEZ contra SERVICIOS TURÍSTICOS Y HOTELEROS SAN ROQUE S.L. sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado SENTENCIA de fecha 23-01-19, cuyo FALLO

es del tenor literal siguiente:

FALLO

Que debo estimar y estimo la demanda interpuesta por D. José Villaescusa Domínguez contra la empresa SERVICIOS TURÍSTICOS Y HOTELEROS SAN ROQUE S.L., condenándola al pago de 4.214'98 euros brutos de conformidad con el Fundamento Jurídico Segundo de esta resolución, incrementado en un 10% por mora.

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

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

Y para que sirva de notificación al demandado SERVICIOS TURÍSTICOS Y HOTELEROS SAN ROQUE S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Algeciras, a veintiseis de marzo de dos mil diecinueve, EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA **Nº 24.627**

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

CADIZ

EDICTO

Procedimiento ordinario 46/2019 Negociado 2 NIG: 1101244420190000076 De: Manuel Jesús Valverde Morales Contra: Comercial Encimeras SL, Cosentino SAU, Corporación MPE Servicio de Prevención SL, XL Insurance Company PCL, Marmol Compac SA, Silicalia SL y Francisco Cosentino Justo.

D/Dª. ANGEL LUIS SANCHEZ PERIÑAN, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE CADIZ

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 46/2019 se ha acordado citar a COMERCIAL ENCIMERAS SL como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 18 DE NOVIEMBRE DE 2020 A LAS 12:45 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AVDA. JUAN CARLOS I, EDIF. ESTADIO CARRANZA, FONDO SUR, 3ª PLANTA, debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

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

Y para que sirva de citación a COMERCIAL ENCIMERAS SL.

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

En CADIZ, a veintinueve de marzo de dos mil diecinueve, EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ANGEL LUIS SANCHEZ PERIÑAN

"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 25.071**

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

CADIZ

EDICTO

Procedimiento: Seguridad Social en materia prestacional 719/2018 Negociado: 90 N.I.G.: 1101244420180002093 De: D. SANTIAGO CARRASCO ATIENZA Contra: TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TALLERES Y MONTAJES INDUSTRIALES S.A., MAVISA NAVAL S.A., TINCASUR SUR S.L., MONCOBRA S.A., CONTROL Y MONTAJES INDUSTRIALES CYMI S.A., EQUIMANSUR S.A.L., INDUSTRIA NAVAL NOVAL CÁDIZ S.L., DRAGADOS OFFSHORE S.A., MARTINBAHIAS L., HERROSOL S.L., CALDEAL S.L., SIDERO PUERTO REAL S.L., MONTAJES PUERTO REAL S.L., INDUSTRIAS METÁLICAS CHORRO Y ANDAMIOS S.L., MUTUA ASEPEYO, MUTUA UNIVERSAL, MUTUA FREMAP, MUTUA FRATERNIDAD MUPRESA, MUTUA GALLEGA, MUTUA MAZ, MC MUTUAL Y MUTUA IBERMUTUAMUR

D. ANGEL LUIS SANCHEZ PERIÑAN, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE CADIZ

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 719/2018 se ha acordado citar a TALLERES Y MONTAJES INDUSTRIALES S.A. como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 10 DE FEBRERO DE 2020 A LAS 10:05 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en EDIFICIO ESTADIO CARRANZA, FONDO SUR, 3ª PLANTA debiendo

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

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

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

Y para que sirva de citación a TALLERES Y MONTAJES INDUSTRIALES S.A..

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

En CADIZ, a veintiseis de marzo de dos mil diecinueve, EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ANGEL LUIS SANCHEZ PERIÑAN, 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 25.088**

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

CADIZ

EDICTO

Procedimiento: Seguridad Social en materia prestacional 435/2017 Negociado: 56 N.I.G.: 1101244S20170001231 De: D. FRANCISCO RODRIGUEZ GUERRERO Contra: INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, MARMOLES Y SERVICIOS DESTAM BENALUP, MUTUA GALLEGA, COMERCIAL DE ENCIMERAS, S.L. y MARMOLES Y GRANITOS SANTA ANA, S.L.

D. ANGEL LUIS SANCHEZ PERIÑAN, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE CADIZ

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 435/2017 se ha acordado citar a COMERCIAL DE ENCIMERAS, S.L. y MARMOLES Y GRANITOS SANTA ANA, S.L. como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 9 DE SEPTIEMBRE DE 2.019 A LAS 09:35 HORAS para asistir al acto juicio, que tendrá lugar en este Juzgado de lo Social, sito en EDIFICIO ESTADIO CARRANZA, FONDO SUR, 3ª PLANTA debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

Y para que sirva de citación a COMERCIAL DE ENCIMERAS, S.L. y MARMOLES Y GRANITOS SANTA ANA, S.L..

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

En CADIZ, a veintiseis de marzo de dos mil diecinueve, EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ANGEL LUIS SANCHEZ PERIÑAN. 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 25.092**

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

ALGECIRAS

EDICTO

D. ALFONSO MENESES DOMINGUEZ, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE ALGECIRAS.

HACE SABER:

Que en la ejecución seguida en este Juzgado bajo el número 98/2018 a instancia de la parte ejecutante FUNDACION SOCIO LABORAL ANDALUCIA contra JUAN CARRERA GONZALEZ sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado TASACION DE COSTAS Y LIQUIDACIÓN DE INTERESES de fecha 2/5/18 del tenor literal siguiente:

"TASACION DE COSTAS Y LIQUIDACION DE INTERESES LEGALES que, en cumplimiento de la anterior resolución practica el/La LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE ALGECIRAS, D ALFONSO MENESES DOMINGUEZ, en la ejecución número 98/2018, seguidos en este Juzgado en materia de Ejecución de títulos judiciales a instancias de FUNDACION SOCIO LABORAL ANDALUCIA, representado por , contra JUAN CARRERA GONZALEZ.

TASACION DE COSTAS

- Minuta de honorarios profesionales del , de la parte actora: 112,24 euros.
TOTAL: CIENTO DOCE EUROS CON VEINTICUATRO CÉNTIMOS (112,24 €)

LIQUIDACION DE INTERESES:

-Principal adeudado:278,30 euros.
 -Fecha de la sentencia:21/03/16
 -Fecha del cobro:..... 25/01/19
 -Intereses de ejecución devengados:
 -Desde el día 21/03/16, al día 31/12/16, 286 días al 3%:6,52 euros
 -Desde el día 01/01/17 al día 31/12/17, 365 días al 3%:8,35 euros
 -Desde el día 01/01/18 al día 31/12/18, 365 días al 3%:8,35 euros
 -Desde el día 01/01/19 al día 25/01/19, 25 días al 3%:0,57 euros
 TOTAL : 23,79 euros

Asciende la presente Tasación de Costas y Liquidación de intereses legales devengados a la suma total de CIENTO TREINTA Y SEIS EUROS CON TRES CÉNTIMOS (136,03 €). En Algeciras, a siete de marzo de dos mil diecinueve. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA"

Y para que sirva de notificación al EJECUTADO JUAN CARRERA GONZALEZ actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Algeciras, a catorce de marzo de dos mil diecinueve. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ALFONSO MENESES DOMINGUEZ. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes." N° 25.144

VARIOS

**COMUNIDAD DE REGANTES MARGEN DERECHA
 DEL BAJO GUADALETE
 POBLADO CASTILLO DOÑA BLANCA
 EL PUERTO DE SANTA MARIA
 ANUNCIO DE COBRANZA**

En cumplimiento del art. 24 del Reglamento General de Recaudación (RD 939/2005), se procede a la publicación de los IMPORTES y PERIODOS VOLUNTARIOS de cobranza en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, para el conocimiento de los contribuyentes-regantes de la Comunidad de Regantes "Margen Derecha del Bajo Guadalete" y demás interesados.

IMPORTES

Cuota de riego, ejercicio 2019,137,35 €/Ha *(1)
 Canon de Regulación, ejercicio del devengo 2017,82,65 €/Ha *(2)
 *(1) Aprobado por acuerdo de la Asamblea General Ordinaria el 9 de marzo de 2019.
 *(2) Resolución de 19 de diciembre de 2017, BOJA 247 de 28 de diciembre de 2017.

CONCEPTO COBRANZA	EJERCICIO	PERIODO VOLUNTARIO
50% Cuota riego 2019 50% Canon Regulación 2017	1º Semestre 2019	1 de mayo al 30 de junio de 2019
50% Cuota riego 2019 50% Canon Regulación 2017	2º Semestre 2019	1 de octubre al 30 de noviembre de 2019

Los pagos deberán hacerse efectivos mediante el dístico de la Oficina Recaudatoria de la Excm. Diputación Provincial de Cádiz, en cualquier entidad colaboradora o mediante domiciliación bancaria. Respecto a estos tributos, aunque se remiten avisos de pago, no es obligada la notificación individual, por lo que debe abonarlos dentro de los periodos citados, aún cuando no reciba el aviso.

Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de Apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan; dichas deudas gravarán la finca y conllevarán la prohibición del uso del agua mientras no sean satisfechas, conforme a lo dispuesto en el artº. 83 del RD 1/2001, el artº. 212 del RD 849/1986 y a los Estatutos de esta Comunidad de Regantes.

El Puerto de Santa María, a 15 de marzo de 2019. EL PRESIDENTE. Fdo.: José Madrid Martínez. EL SECRETARIO. Fdo.: Manuel Ruiz Beltrán. EL TESORERO. Fdo.: Luís Reyes Contreras N° 21.585

**CAMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA
 Y SERVICIOS DE JEREZ DE LA FRONTERA
 PROGRAMA INNOCÁMARAS
 APOYO A LA INNOVACIÓN EN LAS PYMES**

La Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Jerez de la Frontera informa de la Convocatoria Pública de ayudas para el desarrollo de Planes de implantación de soluciones innovadoras en el marco del Programa InnoCámaras, cofinanciado en un 80% por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea. El 20% adicional estará financiado por el Área de Empleo de la Excm. Diputación de Cádiz.

Primero- Beneficiarios: pymes y autónomos de la demarcación territorial de la Cámara de Jerez de la Frontera, que se encuentren dadas de alta en el Censo del

IAE.

Segundo- Objeto: concesión de ayudas para desarrollar Planes de implantación de soluciones innovadoras, que incluyen dos fases secuenciales y progresivas: Fase de Asesoramiento – Diagnóstico (gratuita) y Fase de Implantación (subvencionada en un 70%).

Tercero- El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la sede de la Cámara de Jerez de la Frontera. Además, puede consultarse a través de la web:

<https://www.camarajerez.es/innocamaras2019>.

En dicha dirección podrá descargarse, junto con la convocatoria, la Solicitud de Participación.

Cuarto- El presupuesto máximo de ejecución del Programa en el marco de esta convocatoria es de 86.215,00 €, enmarcado en el "Programa Operativo Plurirregional de España FEDER 2014-2020".

La cuantía máxima, por empresa, de las ayudas a otorgar con cargo a esta convocatoria es de:

-Fase I: Coste máximo elegible de 1.200,00 €, prefianciado en su totalidad por la Cámara de Jerez de la Frontera y financiado al 100% por FEDER y por el Área de Empleo de la Excm. Diputación de Cádiz (fase gratuita para la empresa beneficiaria).

-Fase II: Coste máximo elegible de 7.000,00 € (IVA no incluido), prefianciado en su totalidad por la empresa beneficiaria y cofinanciado al 70% por FEDER, siendo por tanto la cuantía máxima de ayuda por empresa de 4.900,00 €.

Quinto- El plazo para la presentación de solicitudes se abre una vez transcurridos 10 días hábiles desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria y finaliza el día 31 de octubre de 2019 a las 12:00 (o hasta agotar presupuesto).

N° 22.712

**CAMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA
 Y SERVICIOS DE JEREZ DE LA FRONTERA
 PROGRAMA TICCÁMARAS**

APOYO A LA INCORPORACIÓN DE LAS TIC EN LAS PYMES

La Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Jerez de la Frontera informa de la Convocatoria Pública de ayudas para el desarrollo de planes de apoyo a la incorporación de TIC en el marco del Programa TICCámaras cofinanciado en un 80% por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea. El 20% adicional estará financiado por el Área de Empleo de la Excm. Diputación de Cádiz.

Primero. - Beneficiarios: pymes, micropymes y personas inscritas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, de la demarcación territorial de la Cámara de Jerez de la Frontera, que se encuentren dadas de alta en el Censo del IAE.

Segundo. - El objeto de la convocatoria es la concesión de ayudas a las empresas de la demarcación de la Cámara de Jerez de la Frontera, mediante la puesta a su disposición de los servicios de Diagnóstico Asistido de TIC e Implantación.

Tercero. - El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la sede de la Cámara de Jerez de la Frontera, además puede consultarse a través de la web:

<https://www.camarajerez.es/ticcamaras2019>.

En dicha dirección podrá descargarse, junto con la convocatoria, la Solicitud de Participación.

Cuarto. - El presupuesto máximo de ejecución del Programa en el marco de esta convocatoria es de 215.537,50 €, que se enmarcan en el "Programa Operativo Plurirregional de España FEDER 2014-2020".

El coste máximo por empresa en la Fase I de Diagnóstico será de 1.200,00 € y será cofinanciado por FEDER y por el Área de Empleo de la Excm. Diputación de Cádiz, por lo que este servicio será gratuito para las empresas participantes.

La cuantía máxima, por empresa, de las ayudas a otorgar con cargo a esta convocatoria es de:

-Fase II de Ayudas: Coste máximo elegible: 7.000,00 € (IVA no incluido), prefianciado en su totalidad por la empresa beneficiaria y cofinanciado al 70% por FEDER, siendo por tanto la cuantía máxima de ayuda por empresa de 4.900,00 €.

Quinto. - El plazo para la presentación de solicitudes se abre una vez transcurridos 10 días hábiles desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria y finaliza el día 31 de octubre de 2019 a las 12:00 (o hasta agotar presupuesto). N° 22.714

**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

SUSCRIPCION 2019: Anual 115,04 euros.
 Semestral 59,82 euros. Trimestral 29,90 euros.

INSERCIONES: (Previo pago)

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

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

PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).

Déposito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros