

ADMINISTRACION DEL ESTADO

MINISTERIO DEL INTERIOR JEFATURA PROVINCIAL DE TRAFICO CADIZ

Resolución de la Jefa Provincial de Tráfico de Cádiz sobre medidas especiales de ordenación de la circulación con motivo de la celebración de romerías, pruebas deportivas y marchas ciclistas en las localidades Guadalcazín, Setenil de Las Bodegas, Espera, Coto de Bornos, Prado del Rey, Tahivilla y San José de Malcocinado

Antecedentes de Hecho.-

La celebración del Día de la Bicimistad de Guadalcazín prevista para el día 14 de mayo, de la prueba deportiva La Legión 101 km 24H prevista para los días 14 y 15 de mayo, de la Romería de San Bernardino de Espera y de las Romerías de San Isidro Labrador de Coto de Bornos, Prado del Rey, Tahivilla y San José de Malcocinado previstas para el día 15 de mayo, afectando en su desarrollo a diversas vías interurbanas, implican la necesidad de establecer un dispositivo especial para que la circulación sea, en todo momento, lo más segura y fluida posible.

Fundamentos de Derecho.-

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 38. Circulación en autopistas y autovías.

1. Se prohíbe circular por autopistas y autovías con vehículos de tracción animal, bicicletas, ciclomotores y vehículos para personas de movilidad reducida. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los conductores de bicicletas mayores de 14 años podrán circular por los arcones de las autovías, salvo que por razones justificadas de seguridad vial se prohíba mediante la señalización correspondiente. Dicha prohibición se complementará con un panel que informe del itinerario alternativo.

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

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

Artículo 39. Limitaciones a la circulación.

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

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

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

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

Por todo cuanto antecede, Resuelvo:

Autorizar las siguientes medidas especiales de regulación del tráfico:

• 14 de mayo de 2016	corte dinámico de la circulación en la carretera CA-3104 (km 0+400 a km 2+600) entre las 08:50 y las 09:30 horas.
• 14 y 15 de mayo de 2016	cortes transversales discontinuos de la circulación en las carreteras CA-9122 (km 4+300) y C-414 (km 12+000) entre las 11:00 horas del día 14 y las 03:00 horas del día 15.
• 15 de mayo de 2016	cierre a la circulación de las carreteras CA-7100 y A-393 (travesía de Espera) entre las 08:00 y las 21:30 horas.
• 15 de mayo de 2016	cierre a la circulación del acceso a la carretera CA-7102 desde la A-384 entre las 10:00 y las 19:30 horas.
• 15 de mayo de 2016	cortes transversales discontinuos de la circulación en la carretera A-372 (km 25+000) entre las 12:30 y las 15:30 horas, y entre las 19:00 y las 22:00 horas.
• 15 de mayo de 2016	cortes dinámicos de la circulación en la carretera N-340 (km 59+000 a km 60+000) a las 9:00 y a las 19:30 horas.
• 15 de mayo de 2016	corte dinámico de la circulación en la carretera A-2225 (km 3+000 a km 6+000) entre las 09:30 horas y las 12:30 horas.

Cádiz, 05 de mayo de 2016. La Jefa Provincial de Tráfico. Piedad Sánchez Sánchez. **Nº 33.729**

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO CADIZ

CONVENIO COLECTIVO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CASTELLAR DE LA FRONTERA. VIGENCIA AÑO 2015 -2016

Código de convenio: 11100102012012

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- AMBITO APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Castellar de la Frontera (Cádiz) que se encuentre incluido en algunos de los siguientes regímenes:

- Laboral Fijo, Laboral Indefinido y Laboral Eventual al que será aplicable en lo que sea adecuado a la naturaleza de sus condiciones.

Artículo 2.- AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo tendrá efectos desde el 1 de Enero de 2015 al 31 de Diciembre de 2016, se entenderá prorrogado si no media denuncia del mismo por alguna de las partes con tres meses de antelación a su vencimiento. Continuará vigente hasta la aprobación del que lo sustituya.

Artículo 3.- CLAUSULAS DE GARANTIAS

1.- Se garantiza el respeto a los derechos adquiridos por cualquier acuerdo manifestado por escrito.

2.- Las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo se considerarán mínimas y por lo tanto cualquier mejora que se establezca por acuerdo entre la parte sindical y el Ayuntamiento o normal legal más favorable será de aplicación prevaleciendo la misma sobre el contenido del presente texto.

3.- Quedarán nulos y sin efectos los acuerdos, los pactos individuales o colectivos, etc. Entre los trabajadores y el Ayuntamiento sin la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 4.- COMISIÓN PARITARIA

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de seguimiento e interpretación del presente Convenio Colectivo, integrada por tres representantes de la Corporación y tres por los trabajadores tendrá las siguientes competencias, funciones y régimen de funcionamiento:

- Se convocará por causas que afecten a los intereses generales de los trabajadores dentro del ámbito de este Convenio.
- Se convocará necesariamente por escrito, con tres días de antelación adjuntándose a dicha Convocatoria el Orden del Día correspondiente.
- Interpretará la totalidad de las cláusulas de este acuerdo.
- Vigilará el cumplimiento de lo pactado.
- Estudiará la evolución de las relaciones entre las partes.
- Fomentará cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del acuerdo, o tengan establecidas en su texto.
- Ambas partes convienen en dar cumplimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente Acuerdo.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN, JORNADA, HORARIO LABORAL Y VACACIONES.

Artículo 5.- ORGANIZACIÓN

La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponde al Excmo. Ayuntamiento de Castellar de la Frontera, pudiendo establecer los sistemas de valoración, mejora, métodos, procesos y simplificación del trabajo, así como establecimiento de la plantilla de personal que permita el mejor nivel de prestación de servicios. Asimismo, se reconoce a los Delegados de Personal el derecho y facultades de participar en las condiciones de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 6.- JORNADA Y HORARIO LABORAL

1º.- La jornada laboral ordinaria será de 37,5 horas semanales de Lunes a Viernes.

2º.- En aquellos centros donde fuese posible la distribución de la jornada en la forma indicada en el apartado anterior, y para garantizar la correcta prestación del servicio, se establecerá un horario laboral adaptado a los mismos respetando la duración máxima semanal.

3º.- Cada trabajador dispondrá de un periodo de descanso dentro de su horario laboral de 30 minutos no recuperable para tomar el desayuno en dos turnos, de 10:00 h. a 10:30 h. y el segundo de 10:35 h. a 11:05 h.

Artículo 7. VACACIONES

1.- Hasta el 30 de Abril los trabajadores solicitarán el o los periodos de disfrute de sus vacaciones, si pasado dicho día 30 el trabajador no recibiera notificación de denegación, dichas vacaciones se consideran concedidas. En caso de que varios trabajadores de un mismo departamento las solicitaran en una misma fecha, se concederán por orden de fecha de entrada de la solicitud, procurando seguir un orden rotativo con las disfrutadas en periodos anteriores.

2.- Cuando las vacaciones hayan sido autorizadas y no puedan disfrutarse por razones del servicio en la fecha indicada, se compensará al trabajador afectado con cinco días laborables más de vacaciones, este mismo tratamiento se empleará cada vez que aun trabajador se le interrumpa las vacaciones para la realización de algún servicio.

3.- Las vacaciones de los trabajadores municipales tendrán una duración de veintidós días laborables al año a petición del trabajador. Serán disfrutables en periodos mínimos de cinco días laborables consecutivos (no computándose los Sábados, Domingos o festivos) pudiendo disfrutarse hasta el 15 de Enero del año siguiente.

4.- En caso de enfermedad previa presentación de baja médica se interrumpirá automáticamente el periodo de vacaciones, reanudándose la misma a la presentación de la alta médica.

5.- Los trabajadores en casos excepcionales podrán disfrutar las vacaciones anuales el siguiente año que corresponda previo informe de la Comisión Paritaria.

6.- Los días 24 y 31 de Diciembre se considerarán no laborables, cuando dichos días coincidan con Domingo, festivo o no laborable se trasladará al primer día laborable o en su caso se negociará su disfrute con los representantes de los trabajadores. Asimismo los días festivos que coincidan en sábado o domingo pasarán a disfrutarse al día hábil siguiente.

7.- Todos los trabajadores disfrutarán de dos puentes al año retribuidos que serán negociados con un mes de antelación entre Ayuntamiento y representantes de los trabajadores. Aquellos trabajadores que por razones de su servicio no puedan disfrutar dichos puentes, serán compensados con un día laborable de descanso por cada puente.

Artículo 8.- CONTROL DE PUNTUALIDAD

El trabajador que se incorpore a su puesto de trabajo 10 minutos más tarde del horario establecido sin causa justificada, se le aplicará falta de puntualidad, sancionable de acuerdo con la legislación vigente.

El Ayuntamiento establecerá a tal efecto los mecanismos legalmente establecidos para el control de puntualidad de sus empleados.

Artículo 9.- CONTROL DE ABSENTISMO

1º.- En caso de falta de asistencia al trabajo por causa justificada ocasional, el trabajador tiene la obligación de dar aviso a su jefe inmediato superior dentro de las dos primeras horas de inicio de la jornada laboral.

2º.- La corporación podrá comprobar por las medidas que estime oportunas la veracidad de la causa alegada por el trabajador.

CAPÍTULO III.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA Y PERMISOS

Artículo 10.- DISPOSICIONES GENERALES

Los trabajadores al servicio de este Ayuntamiento, tendrán derecho con independencia de aquellos de otro tipo que por disposición legal o reglamentaria le correspondan a los permisos retribuidos, no retribuidos y excedencias en los casos y con la duración que a continuación se indican.

Excedencia voluntaria.

1.- Causas:

1.- Prestación de servicio en otros organismos del Sector Público y Administraciones Públicas.

2.- Por maternidad o paternidad.

3.- Por interés particular.

4.- Otras causas que prevea la legislación vigente.

2.- Excedencia voluntaria por el cuidado de los hijos:

1.- No podrá ser superior a tres años.

2.- Durante este tiempo se tendrá derecho a las prestaciones de la Seguridad Social.

3.- Este derecho es directamente aplicable a los trabajadores que adopten legalmente un hijo.

4.- Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia.

5.- Cuando el padre y la madre trabajasen, solo uno de ellos podrá ejercer dicho derecho.

6.- Durante el primer año de cada periodo de excedencia el trabajador en esta situación, tendrá derecho al cómputo de este tiempo a efectos de trienios, consolidación del grado de personal y derechos pasivos.

7.- Es requisito tener cancelado cualquier débito de anticipo reintegrable y préstamo.

8.- Durante el periodo de excedencia, los empleados públicos en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, pudiendo solicitar el reingreso en cualquier momento dentro de los tres años y con una antelación mínima de un mes.

3.- Excedencia voluntaria por interés particular:

1.- Haber completado dos años de servicio efectivo.

2.- No permanecer más de quince años continuados ni menos de seis meses.

3.- No devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo a efectos de ascenso, trienios y derechos pasivos.

4.- Es requisito indispensable tener cancelado cualquier débito de anticipo reintegrable y préstamo.

5.- No estar incurso en expediente disciplinario o pendiente de cumplir sanción impuesta.

6.- El Ayuntamiento se compromete a no cubrir definitivamente el puesto vacante debido a excedencia por interés particular, en los primeros dos años de esta. Para el reingreso

pasado este tiempo, no se garantiza el puesto de origen pero se tendrá preferencia para cubrir cualquier puesto vacante de su cuerpo o escala.

Artículo 11.- SITUACIONES DE SERVICIOS ESPECIALES

1.- Causas: Nombramiento o elección para cargo político, público de servicio de la Corporación o de representación sindical.

2.- Duración: Las motivadas por las causas y la permanencia en el desempeño del cargo para la que el trabajador haya sido nombrado o elegido.

3.- Régimen Jurídico: En todos los supuestos al personal que se encuentre en situación de servicios o excedencias especiales, se le reservará el puesto de trabajo, y destino que ocupase y se le computará a los efectos de antigüedad, derechos pasivos y ascensos, al tiempo transcurrido en dicha situación.

El trabajador deberá solicitar su incorporación al puesto de trabajo y reingreso en el plazo máximo de 30 días a contar del siguiente en que desaparezca la causa que motivó la situación, de no hacerlo así, a los afectados pasarán automáticamente a la situación de excedencia voluntaria.

Artículo 12.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

1. Permisos

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, cinco días al año. (En su redacción dada por Ley 15/2014).

l) Por matrimonio, quince días.

2. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

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

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de

trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Artículo 13.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

1.- Los trabajadores tendrán derecho a permisos sin percibos de haberes, durante el plazo máximo de seis meses, cada dos años.

2.- Todo trabajador que tenga a su cuidado directo algún familiar con el que conviva con una minusvalía igual o superior al 33%, o con ancianos aquejados de enfermedades crónicas que les impidan la realización mínima de las tareas indispensables y básicas para la vida, tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo hasta del 50% con la consiguiente y proporción merma en su retribución.

CAPITULO IV. JUBILACIONES

Artículo 14.- AGILIZACIÓN DE EXPEDIENTES.

Se procederá a agilizar los expedientes de jubilación pendientes, reduciendo el tiempo de tramitación en la concesión de derechos pasivos en lo posible por jubilación forzosa de edad. Para el resto de los expedientes que precisen la colaboración de los afectados en la aportación de documentos, se acuerda un plazo máximo de dos meses para su tramitación. Durante la tramitación del expediente, se anticipará el cien por cien del importe calculado de la pensión que corresponda, si la Ley así lo contempla.

Artículo 15.- JUBILACIÓN

Las jubilaciones de los trabajadores/as, serán de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de Seguridad Social, y se estará en lo dispuesto en el artículo 38.3 del EBEP.

Artículo 16.- AYUDAS SOCIALES

1.- Ayudas para hijos, cónyuge o familiares que convivan con discapacidad: Previa presentación del correspondiente certificado oficial de minusvalía con incapacidad mínima de un 33 por ciento, se concederá a los empleados que acrediten tener familiares que convivan con ellos, una ayuda económica mensual de 190 € mensuales revisable anualmente. En el caso de que se recibiera alguna prestación por algún organismo oficial y fuese menor a 190 €, el ayuntamiento aportará la diferencia hasta alcanzar los 190 €. si el familiar estuviera capacitado para el trabajo no se tendrá derecho a esta ayuda.

Artículo 17.- PÓLIZA DE SEGUROS

El Ayuntamiento a la firma del presente texto suscribirá con una aseguradora una póliza de seguro que cubrirá lo siguiente con los siguientes capitales:

- Fallecimiento	20.000 €
- Fallecimiento accidental	5.000 €
- Invalidez Absoluta y Permanente	15.000 €
- Incapacidad Profesional.....	15.000 €

En la actualidad está contratado con CASER SEGUROS y con número de póliza 00050290 Póliza Colectiva de Vida, y que no podrá ser modificada ni suscribirse con otra aseguradora que no sea la actual sin previa negociación con los representantes sindicales de este Ayuntamiento.

Beneficiarios de la Póliza, el propio asegurado, el conyuge del asegurado, los hijos del asegurado, los padres del asegurado o los herederos legales.

De no efectuarse la contratación de esta póliza, será el Ayto. el que haga frente a la totalidad de los costes económicos a que diera lugar.

Artículo 18.- AYUDA POR ORFANDAD.

1.- La Comisión Paritaria estudiará y resolverá los casos concretos de orfandad atendiendo prioritariamente a la formación y educación de huérfanos.

2.- Los huérfanos de los trabajadores fallecidos en activo tendrán derecho a recibir por parte del Ayuntamiento la cantidad correspondiente a la matrícula, dependiendo de los estudios que realice en el momento de solicitarlo y hasta la edad de 26 años.

Artículo 19.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

El ayuntamiento concederá a los trabajadores que soliciten anticipos reintegrables de hasta 2 mensualidades completas, a devolver en 24 mensualidades, sin intereses.

La concesión de tales anticipos se otorgará por riguroso orden de presentación de solicitud no se podrá conceder un nuevo anticipo hasta tanto no se haya cancelado el anterior.

Artículo 20.- RECONOCIMIENTO MEDICO.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico con carácter voluntario a todos los trabajadores que lo soliciten, los resultados deberá tener carácter confidencial.

En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo.

Artículo 21.- RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR.-

Los trabajadores que utilicen su vehículo propio por razones de trabajo, percibirán la cantidad por kilómetros que esté asignada en cada momento en la legislación vigente. El Ayuntamiento concertará con una entidad privada la actualización del Permiso de Conducir de aquellos trabajadores que lo precisen para el desempeño de sus funciones como trabajador municipal.

Artículo 22.- ASISTENCIA JURÍDICA.

Se garantiza la prestación de asistencia jurídica por parte del Ayuntamiento a todos los trabajadores, en caso de conflicto derivado de la prestación de su servicio.

Artículo 23.- CREDITO VIVIENDA.

El Ayuntamiento gestionará con entidades bancarias, organismos oficiales la posible instauración de un sistema de crédito que permita a los trabajadores, obtener préstamos para la adquisición de vivienda propia en las mejores condiciones que resulten posibles.

CAPÍTULO VI.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 24.- DISPOSICIONES GENERALES.

Se atenderá en todo caso y a todos los efectos a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás Normas que la desarrollan.

Artículo 25.- ROPA DE TRABAJO.

El Ayuntamiento facilitará en los meses de Abril y Septiembre de cada año indumentaria, y útiles de protección de trabajo. Los meses citados, dos mudas de verano y dos de invierno reglamentarias, así como calzado cuando sea preciso.

CAPÍTULO VII.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 26.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

1.-Los Órganos de Representación del Ayuntamiento de Castellar así como sus competencias, garantías, derechos y obligaciones serán los que se regulan en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), Estatuto de los Trabajadores, ley de Libertad Sindical 11/85, y demás legislación de aplicable. Entre otras, serán las siguientes funciones:

- Ser Informado de todas las sanciones impuestas a los empleados públicos.
- Recibir información que le será facilitada trimestralmente por el Ayto. sobre la política de personal y organización.
- Emitir informes con carácter previo a la adopción de todos los acuerdos plenarios en materia de personal, y a los acuerdos resoluciones sobre premios y sanciones así como en lo referente al régimen de prestación de servicios.
- Plantear y negociar ante los Órganos correspondientes de la Corporación, cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad, y previsión social.
- Celebrar Asambleas durante la jornada laboral.

d) Serán requisitos para convocar asambleas los siguientes:

Comunicar por escrito su celebración con antelación mínima de 48 horas, en este escrito se indicará:

- La hora y lugar de la celebración.

- El Orden del Día.

- Los datos de los firmantes, que acrediten estar legitimado para convocar la reunión. Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de la celebración de la Asamblea, el Presidente de la Corporación no formulase objeciones a la misma mediante resolución motivada podrá celebrarse sin otro requisito posterior

2.-Garantías:

- Audiencia a los Delegados de Personal
- Ninguno de los miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.
- Los Delegados de Personal podrán expresar individual o colectivamente con libertad sus oposiciones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social.
- No podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación durante su mandato, ni dentro del año siguiente a la aspiración del mismo.
- Disponer de 15 horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones para el ejercicio de sus funciones de representación.
- Los Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten, si así lo estiman oportuno, procederán a la acumulación de sus créditos horarios sindicales para la liberación de uno o más de los Delegados de Personal.
- Los representantes de los trabajadores que tengan mandatos en organizaciones sindicales de ámbito Comarcal, Provincial, Autonómico o Estatal dispondrán de un crédito de 140 horas mensuales retribuidas para atender dicha representación por el tiempo que dure la misma
- Dispondrá en todos los centros de trabajo de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en espacios visibles. i) La Corporación facilitará a los delegados un local adecuado, y los medio materiales que estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones. j) Negociar la composición de los servicios mínimos en caso de Huelga Legal en los términos previstos por la Legislación vigente.
- Los Delegados de Personal tienen capacidad jurídica para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros.
- Participar con voz y sin voto en la Comisión Informativa de Personal a través de un portavoz asistido de otro en calidad de asesor, según las materias a tratar en cada Sesión.

CAPÍTULO VIII.- SECCIONES SINDICALES

Artículo 27.- DERECHOS Y GARANTÍAS.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 11/85 de 2 de Agosto de Libertad Sindical.

Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

- Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los diferentes centros de trabajo y plantearlo ante la Corporación Municipal.
- Convocar Asamblea en los Centros de trabajo.
- Representar y defender los derechos e intereses de su Organización Sindical ante el Ayuntamiento.
- Las organizaciones sindicales que en las Elecciones obtengan más del 10% de los votos, tendrán derecho a nombrar un Delegado Sindical, que dispondrá del mismo número de horas mensuales que los Delegados de Personal
- El Ayuntamiento dotará de los medios suficientes a las Secciones Sindicales, para la realización de su labor.

CAPÍTULO IX.- FORMACIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 28.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Todos los trabajadores realizarán los trabajos propios de la Categoría profesional que ostenten, se arbitrarán las medidas necesarias para proveer por concurso-oposición las plazas vacantes de la Plantilla de Personal, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente El Ayuntamiento facilitará por concurso de méritos la promoción interna consistente en ascensos desde cuerpos o escalas de Grupos inferiores a otros correspondiente del Grupo superior.

Los empleados públicos deberán para ello poseer la titulación exigida y reunir los requisitos que en cada caso se establezcan.

Artículo 29.- CURSOS DE FORMACIÓN.

- El Ayuntamiento en colaboración con los Delegados de Personal, anualmente, promoverá la realización del mayor número de cursos de formación para los trabajadores.
- Todos los trabajadores podrán acceder a la realización de cualquier curso, respetándose

el principio de igualdad de oportunidades y debiéndose hacerse pública la relación de los solicitantes con anterioridad a la celebración de los mismos.

3.-El grado de aprovechamiento de dichos cursos serán tenidos en cuenta para la promoción profesional.

4.-El Ayuntamiento concederá los permisos retribuidos necesarios para la realización de los mismos, para concurrir a exámenes finales, pruebas de aptitud, y evaluación para la obtención de un título académico o profesional.

5.-El personal que haya realizado cursos específicos de elevado coste relativo a un área funcional a cargo del Ayuntamiento asumirá un compromiso expreso de mayor vinculación a la citada área. Asimismo, se compromete a reproducir los mismos o aportar los conocimientos adquiridos a su grupo de trabajo.

6.-Los cursos locales, Comarcales, Provinciales, Regionales o Nacionales promovidos por otros Ayuntamientos. Organizaciones Sindicales o cualquier otra entidad, tendrán la misma consideración que los promovidos por este Ayuntamiento.

7.-El tiempo de asistencia a cualquier curso en horas libres del trabajador, el Ayuntamiento se lo compensará en días de descanso a razón de día por día (previa autorización por el Ayuntamiento).

8.-El Ayuntamiento abonará al trabajador todos los gastos que se ocasionen por la realización de cualquier curso, certamen, coloquio etc. ya sea gastos de dietas, de viajes etc. El trabajador, podrá solicitar con antelación, que se le abonen dichos gastos. En el supuesto de que por falta de tiempo no se pueda cumplir con el trámite, el Ayto. en todo caso, le adelantará una parte del gasto antes del comienzo. (Prevía autorización del Ayuntamiento).

CAPÍTULO X.- RÉGIMEN INTERIOR

Artículo 30.- REALIZACIÓN DE TRABAJO SUPERIOR CATEGORÍA.

Sólo podrán realizarse con carácter transitorio y excepcional funciones de categoría superior cuando así lo autoriza el órgano decisorio de la Corporación, y dentro de los límites establecidos en la legislación vigente. En este caso, se abonarán las retribuciones correspondientes a los complementos del puesto de trabajo de categoría superior durante el tiempo que se permanezca en esta situación.

Artículo 31.- SUPLENCIA EN CASO DE AVANZADA EDAD.

El Ayuntamiento adoptará las previsiones oportunas a fin de que los trabajadores que por su avanzada edad y otra razón, realicen su trabajo en turno de noche podrán pasar a efectuarlo de día siempre que pueda ser sustituido de forma voluntaria. En tal supuesto, dejarán de percibir automáticamente las cantidades que por nocturnidad vinieran designadas. Como regla general no se destinarán a turno de noche a los trabajadores mayores de 45 años salvo que voluntariamente lo soliciten. En cualquier caso, a los mayores de 55 años, les serán respetadas íntegramente las retribuciones totales que viniesen percibiendo.

Artículo 32.- DEBER DE LOS TRABAJADORES EN EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES.

- Cumplir íntegramente la jornada de trabajo establecida, observando la máxima puntualidad y permaneciendo en su puesto de trabajo.
- Colaborar con sus compañeros sustituyéndoles reglamentariamente en el supuesto de ausencia o enfermedad, evitando altercados y peticiones en el lugar de trabajo.
- Tratar con respeto y esmerada corrección en las palabras modales al público y a los compañeros.
- Observar mutuamente entre superiores o inferiores jerárquicos el respeto, disciplina y espíritu de colaboración que requiere el servicio público, comprometiéndose a guardar la debida discreción y sigilo en los asuntos que conozcan en razón de su cargo.

Artículo 33.- INCOMPATIBILIDADES.

Todos los trabajadores estarán sometidos al régimen de incompatibilidades establecido en la Legislación vigente.

CAPÍTULO XI.

Artículo 34.- DISPOSICIÓN GENERAL.

El régimen disciplinario aplicable a los trabajadores municipales será el señalado en la Legislación vigente.

Artículo 35.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

El trámite de alegaciones previsto en el procedimiento sancionador podrá ser evacuado por el propio inculcado así como por la organización sindical a que pertenezca, o personal libremente designado por la misma, siempre que en este último supuesto el interesado se encuentre presente en el acto de la vista. Concluido el expediente sancionador y como trámite previo a su resolución, se dará traslado del mismo para su conocimiento personal.

Artículo 36.- AMBITO DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA.

Las responsabilidades administrativas se exigirán a través del oportuno expediente disciplinario, a todos los trabajadores municipales que incurran en ellos, sea cual sea su cargo, situación profesional o puesto de trabajo. El régimen disciplinario aplicable al personal en régimen administrativo será el determinado en la legislación vigente.

CAPÍTULO XII.- RETRIBUCIONES.

Artículo 37.- RETRIBUCIONES.

1.-El incremento correspondiente para cada año se aplicará a cada uno de los conceptos salariales de la siguiente forma: El Sueldo Base y el Complemento de Destino se abonará conforme las cantidades que establezca la ley de Presupuestos Generales del Estado o norma similar, y el resto hasta conseguir el incremento correspondiente se abonará en el Complemento Específico.

Los Trienios, serán de aplicación tanto al personal fijo, como al contratado de larga duración, y consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio reconocidos en la Administración Pública.

Para el cálculo de los trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios prestados en cualquier Administración pública, tanto en calidad de laboral fijo como de contratado en régimen de Derecho Laboral.

El personal contratado de larga duración que acredite el cómputo de uno o varios trienios, tendrá derecho al cobro de los mismos, previa solicitud del interesado/a.

El valor del trienio de cada uno de los Grupos será mensualmente el que determine la legislación vigente.

Artículo 38.

Este convenio se suscribe a lo especificado al Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007,

22 de Marzo, referente a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Artículo 39. BAJAS LABORALES

1.- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se podrá reconocer un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el cincuenta por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2.- Desde el día cuarta hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al causarse la incapacidad

3.- A partir del día vigésimo primero hasta el nonagésimo, ambos inclusive, podrá reconocerse la totalidad de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias.

4.- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales la prestación reconocida por la seguridad Social podrá ser completada durante el primer día hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

5.- En los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificados, se establezca un complemento hasta alcanzar, como máximo, el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento. A estos efectos, se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización, intervención quirúrgica y enfermedad grave.

Las referencias a días incluidas se entenderán realizadas a días naturales.

Artículo 40. MECANISMO DE COMPENSACIÓN

De producirse un impago en la nómina de los trabajadores o de tener reconocido por la intervención municipal alguna deuda, se establecerá un mecanismo para la compensación de dicha deuda con los tributos, tasas o sanciones que repercutan sobre los mismos.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO:

POR EL AYTO. DE CASTELLAR: D. Juan Casanova Correa. Alcalde-Presidente
POR LA PARTE SOCIAL: D^a. Elena Requena Ruiz (FSP-UGT). D. Jesús Herrera García (FSP – UGT). D. Antonio Carrillo Ramet. (FSP-UGT). D. Daniel Quiñones Guerrero. (FSP-UGT). D. Marco Martínez Barreno (Secretario Comarcal CESIF)
 Firmas.

ACTA SUBSANACION DE INCIDENCIAS DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CASTELLAR DE LA FRONTERA (2015-2016)

En Castellar de la Frontera, a las 12:00 horas del día 05 de Abril de 2016, se reúnen en el Edificio Municipal sito en Plaza Andalucía s/n, al objeto de tratar el siguiente asunto:

La reunión tiene por objeto la subsanación de incidencias tras la inscripción realizada por medios telemáticos en el Registro de Convenios Colectivo el 19/02/2016, relativa al Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Castellar de la Frontera (2015-2016).

Asisten a esta reunión:

- Por parte de la Entidad Local:

D. Juan Casanova Correa (Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Castellar de la Frontera).

- En Representación de los trabajadores.

D. Antonio Carrillo Ramet (Presidente del Comité de Empresa)

D. Daniel Quiñones Guerrero (Secretario del Comité de Empresa)

Se informan a los Representantes los trabajadores unas incidencias observadas en el Convenio Colectivo del Personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Castellar de la Frontera que ha continuación subsanamos con la rectificación de los artículos:

En el artículo 10, en el apartado 2 que regula la excedencia voluntaria por cuidado de hijos, en el apartado 5 donde dice “Cuando el padre o la madre trabajasen, sola uno de ellos podrá ejercer dicho derecho” debe decir “Si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultaneo pero solo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa”

En el artículo 10, en el apartado 2 que regula la excedencia voluntaria por cuidado de hijos, en el apartado 6 donde dice “Durante el primer año de cada periodo de excedencia el trabajador en esta situación, tendrá derecho al computo de este tiempo a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivo” debe decir “todo el periodo en que el trabajador permanezca en excedencia por este motivo será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivo”

En el apartado 10, en el apartado 3 que regula excedencia voluntaria por interés particular, en el apartado 6 donde dice “No permanecer mas de quince años continuados ni menos de seis meses” debe decir “No permanecer mas de quince años continuados ni menos de cuatro meses”

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión a las 12:30 horas en el lugar y fecha arriba indicado, de lo que se extiende acta.

POR LA ENTIDAD LOCAL. EL ALCALDE-PRESIDENTE. Fdo. Juan Casanova Correa. **POR LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. PRESIDENTE DEL COMITÉ.** Fdo.: Fdo. Antonio Carrillo Ramet . **SECRETARIO COMITÉ.** Fdo: Daniel Quiñones Guerrero. **Nº 30.682**

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO
 CADIZ**

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL COMERCIO DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE CADIZ AÑOS 2015 – 2017

Código del convenio: 11000985011982

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO PROVINCIAL.-

El ámbito de aplicación de este Convenio, corresponde a todas las Empresas

dedicadas a la actividad del Comercio del Mueble en la Provincia de Cádiz.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.-

El presente Convenio regulará las relaciones entre Empresa y trabajadores dedicados al Comercio del Mueble. Las Empresas afectadas por este Convenio no podrán contratar a nadie sin encuadrar a su plantilla y darle de alta en la Seguridad Social.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL.-

La totalidad de las cláusulas del presente Convenio, entrarán en vigor a partir del día 1 de Enero de 2015, teniendo una duración de tres años, terminando su vigencia el día 31 de Diciembre de 2017, a excepción del art. 25, Seguro de Vida que entrará en vigor a partir del día de su publicación en el B.O.P., no teniendo carácter retroactivo.

La organización empresarial, y Sindicatos firmantes, comenzarán las negociaciones del próximo Convenio, como mínimo, un mes antes de la terminación del presente.

ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO PERSONAL.-

Las normas que se establecen en el presente Convenio afectarán a la totalidad de los productores, tanto fijos como eventuales, que trabajen en dichas Empresas y a los que ingresen durante su vigencia.

ARTÍCULO 5º.- GARANTÍAS ‘AD PERSONAL’.-

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio.

ARTÍCULO 6º.- SALARIOS.-

Los salarios mínimos garantizados son los que figuran en el Anexo I de este Convenio.

Se actualizan las tablas y los conceptos económicos vigentes al 31/12/2014 con el 0,7% en aplicación del Acta firmada y publicada en BOP con fecha 13 de Mayo de 2013, sirviendo las mismas como base de cálculo para los incrementos que se pacten.

Para el primer año de vigencia (del 01/01/2015 al 31/12/2015) las tablas y conceptos económicos se mantendrán en las cuantías resultantes de la aplicación de lo establecido en el párrafo anterior. Sirviendo las mismas como base de cálculo para el incremento del segundo año de vigencia 2016.

Para el segundo año de vigencia (del 01/01/2016 al 31/12/2016) se aplicará el 0,65% de incremento sobre todos los conceptos económicos y salariales al 31/12/2015.

Para el tercer año de vigencia (del 01/01/2017 al 31/12/2017) se aplicará el 0,80% de incremento sobre todos los conceptos económicos y salariales al 31/12/2016.

REVISIONES SALARIALES:

Si al término del segundo y tercer año de vigencia, el IPC Real de cada año, superase el incremento del 3%, para cada año, la diferencia entre dicho porcentaje y su variación, será aplicada a las tablas y a los valores económicos vigentes de cada año. Dicha diferencia tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año y su resultante servirá de base de cálculo para la aplicación de los incrementos pactados de cada año.

ARTÍCULO 7º.- RESCISIÓN.-

Cuando termine la vigencia del Convenio, las partes están obligadas a negociar otro.

ARTÍCULO 8º.- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.-

A partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo 2003-2006, no se devenga otra cantidad por antigüedad que no fuera la que establecía el mismo. Así, todos los trabajadores afectados por el convenio tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio colectivo 2003-2006, manteniendo su montante como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el presente Convenio para los restantes conceptos salariales.

La desaparición del complemento de Antigüedad no impedirá que todos los trabajadores que, en plantilla a la firma del presente Convenio Colectivo, se hallen perfeccionando un tramo de antigüedad lo continúen haciendo hasta su perfección. El concepto resultante de las operaciones anteriores, se llamará “Antigüedad Consolidada”, incrementándose con el mismo porcentaje que el resto de los complementos del Convenio.

Los que percibían el 5% de antigüedad	34,86 €
Los que percibían el 10% de antigüedad	27,86 €
Los que percibían el 15% de antigüedad	20,92 €

La cuantía que vienen cobrando los trabajadores en concepto de Plus Especial al momento de la firma del presente Convenio se respetará como garantía personal, consolidando la cuantía en los términos del Convenio anterior en función de la antigüedad consolidada, y modificándose cuando se perfeccione el último tramo de antigüedad.

Todos los trabajadores que sean contratados a partir del 1 de Enero de 2004 percibirán el plus especial compensatorio por el no devengo de la antigüedad, consistente en 41,77 € para el primer año de vigencia, y para el resto de la vigencia se le aplicará los incrementos pactados. Este complemento se revalorizará con el incremento que se pacte en los siguientes convenios para el resto de complementos salariales.

ARTÍCULO 9º.- PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE.-

Para compensar los gastos de transportes que los trabajadores tengan que efectuar para trasladarse desde sus respectivos domicilios hasta el lugar del centro de trabajo, la Empresa abonará a todos sus productores, un plus de transportes consistente en el abono de 5,31 € por cada día de trabajo efectivo, excepto aspirantes y aprendices que cobrarán 3,15 €.

ARTÍCULO 10º.- PRENDAS DE TRABAJO.-

Las Empresas afectadas por el presente Convenio entregarán a todos sus trabajadores, una prenda adecuada a su trabajo, que será renovada cada seis meses excepto a los que trabajan en almacén o limpieza, que se les entregará un mono. Los productores que reciban prendas, deberán hacer uso de ellas en las horas de trabajo. A los seis meses de recibidas, pasarán a ser de su propiedad. Las Empresas que incumplieran este precepto, están obligadas a abonar a cada trabajador afectado, la cantidad de 111,49 € anuales.

ARTÍCULO 11º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, abonarán a sus productores el importe de un salario mensual en las fechas de 20 de Marzo, 20 de Junio, 20 de Septiembre y 20 de Diciembre.

Estas gratificaciones se abonarán de acuerdo con el salario que aparece para cada categoría profesional en la tabla salarial del Anexo I, incrementado con la antigüedad consolidada y cantidad que establece el artículo 8º del presente Convenio.

ARTÍCULO 12º.- JORNADA LABORAL.-

La jornada laboral será de 40 horas semanales.

La distribución y horario lo establecerán libremente las Empresas con sus trabajadores, desde 1º de Enero al 31 de Mayo y desde 1º de Octubre a 31 de Diciembre, si la distribución se realiza durante todos los días de la semana, el horario del sábado será de 10 a 13 horas.

Se establece desde 1º de Junio al 30 de Septiembre el siguiente horario:

- Lunes, de 9'30 a 13'00 horas y de 17'00 a 20'30 horas.
- Martes a Viernes, de 9'00 a 13'00 horas y de 17'00 a 20'30 horas.
- Sábados, de 9'00 a 12'00 horas.

Los días 24 y 31 de Diciembre la jornada de trabajo será de 9'00 a 12'00 horas. Esta misma jornada de trabajo se realizará durante los días que la Autoridad Municipal considere oficialmente declarados como días feriados y de fiestas típicas o carnavales.

ARTÍCULO 12º (BIS).- JORNADAS ESPECIALES.-

De forma voluntaria, por parte de los trabajadores, se trabajará las tardes de los sábados que desde la firma del presente convenio, y hasta el 31/12/2017 aparezcan en el calendario laboral.

La compensación de las tardes de los sábados será:

- 1.- Un día de descanso por cada tarde del sábado trabajado, en el mes siguiente.
- 2.- Acumulándose todos los días en un período, a opción del trabajador, siendo de mutuo acuerdo la fecha del disfrute.
- 3.- Acumulando todos los días en el período de vacaciones que el trabajador solicite.
- 4.- Para el caso de que la empresa no cumpliera lo establecido en el apartado 1º y no se haya optado por el descanso, se abonará al trabajador obligatoriamente 15,81 € por cada tarde del sábado trabajado, en la nómina del mes siguiente.
- 5.- Un sábado será compensado con el descanso del Sábado de Gloria, y las tardes del sábado anterior a la fiesta principal de la población, con el sábado de la semana de la Fiesta principal de la población.

ARTÍCULO 13º.- VACACIONES.-

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales. Dichas vacaciones serán retribuidas de acuerdo con la tabla de salario del Anexo I del presente Convenio, incrementado con el aumento por antigüedad consolidada en su caso, con la media de lo totalmente percibido en los 90 días anteriores a la fecha de las vacaciones.

Las empresas programarán sus vacaciones de forma que sus plantillas disfruten al menos el 50% de la misma en los meses de Junio a Septiembre, y el otro 50% deberá tener preferencia en el mismo período del año siguiente.

ARTÍCULO 14º.- INDEMNIZACIONES POR HERRAMIENTAS.-

Los profesionales de oficio o trabajador que aporte herramientas de su propiedad para el trabajo a realizar, serán indemnizados por la Empresa con la cantidad de 3,21 € semanales.

ARTÍCULO 15º.- PLUS DE TRANSPORTE DE MUEBLES.-

Se establece un plus de transportes de muebles cuya cuantía es de 22,41 € mensuales para todo el personal del Grupo IV, excepto Jefes de Taller y Escaparatistas que trabajen en depósitos y almacén de ventas y por mayor de muebles y que ejerzan su manipulación, traslado, montado, carga y descarga.

Para todo el personal del Grupo IV, excepto Jefes de Taller y Escaparatistas del Comercio del Mueble, se establece un plus por este concepto de 3,05 € por operación superior a 38,05 euros, siempre que los artículos hayan de ser entregados en viviendas cuya situación sea superior a un tercer piso, considerando la planta baja como piso. Este plus será entregado a final de mes y repartido equitativamente, sin que en ningún caso se pueda percibir menos de 22,41 € mensuales.

ARTÍCULO 16º.- PLUS DE TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS.-

En las Empresas que sus trabajadores vengán percibiendo el plus por trabajos Tóxicos, penosos o peligrosos, lo seguirán percibiendo en la cuantía del 30% sobre el salario base.

ARTÍCULO 17º.- DIETAS.-

En los desplazamientos, que en razón de su trabajo tuviera que efectuar los productores, fuera del radio de la propia población, se le abonarán 16,71 € cuando tengan que efectuar los productores una sola comida, y de 27,87 € cuando tengan que realizar las dos comidas.

También el trabajador por desplazamiento que ocupe la media jornada de mañana o de la tarde, y no dé lugar a dieta por comida, percibirá la cantidad de 3,34 €.

ARTÍCULO 18º.- ACCIDENTES O ENFERMEDADES.-

Las Empresas abonarán a sus productores en baja por enfermedad común, accidente no laboral o accidente de trabajo, cuyas contingencias duren más de ocho días a contar desde la fecha del parte médico de baja, la diferencia entre la prestación económica que percibe del seguro y el jornal o sueldo del Convenio incrementado en su caso con los aumentos por antigüedad consolidada. Si durante el disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas el productor enfermara o sufriera un accidente no laboral que le dure más de tres días, no se le computará como vacaciones, para ello será necesario el testimonio documental del correspondiente parte de bajo extendido por el médico de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 19º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Se retribuirán la primera al 75%, la segunda al 80% y las restantes al 100%, retribuyéndose con el 150% las realizadas los domingos, festivos y sábados a partir del horario establecido en el artículo 12º.

A los efectos del cálculo y pagos de las horas extraordinarias, se aplicará las siguientes fórmulas:

$$\frac{(SB + CPT + CR) \times 6 + RD \cdot \frac{CVP}{52}}{365 - (\text{dom.} + \text{vac.} + \text{fest.}) \times 6'66} = \text{Salario Hora Ordinaria}$$

Explicación de los Signos:

- SB= Salario Base.
- CP= Complementos Personales.
- CPT= Complemento Puesto de Trabajo.
- CR= Complemento Residencia.
- CVP= Complemento de Vencimiento Periodo superior a un mes.
- 6'66= Horas Jornadas convenidas.
- RD= Retribución Domingos.

ARTÍCULO 20º.- AYUDA POR VIVIENDA.-

Todos los trabajadores cabeza de familia, percibirán en concepto de subsidio de vivienda, una gratificación mensual de 22,47 €.

ARTÍCULO 21º.- AYUDA POR HIJO DEFICIENTE PSÍQUICO.-

Todo productor que tenga hijo deficiente psíquico y lo tenga reconocido por la Seguridad Social, recibirá una prestación mensual de 96,42 €. Las Empresas, se responsabilizan del pago por este concepto.

ARTÍCULO 22º.- PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN:

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un comercio competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector comercio que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes agrupados de formación continua específicos, o bien no acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia de comercio desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 16,75 € mensuales.

Sistema de acreditación:

1. Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector comercio participe en el desarrollo de planes agrupados de formación continua específicos en materia de comercio, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.
 2. Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, con el visado de la comisión paritaria.
- Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.
3. Mediante certificación expedida por organización sindical más representativa dentro del sector comercio que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de comercio desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

Esta certificación tendrá validez únicamente durante el periodo de duración de la convocatoria de la acción formativa en la que la empresa acreditada participe.

En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.

ARTÍCULO 23º.- LICENCIAS ESPECIALES.

Las Empresas concederán licencias especiales retribuidas en los casos siguientes:

- A) Matrimonio del trabajador, 15 días laborales.
- Nacimiento de hijo, 5 días laborales.
- Comunión de un hijo, 1 día si es laborable.
- B) Necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora, se concederá según el caso el tiempo necesario, según se trate de horas o de 1 a 5 días como máximo, pudiéndose prorrogar hasta 8 días solicitándolo debidamente.
- En estos casos, estas licencias podrán ser otorgadas en una vez o en varias, no excediendo de los 8 días en el año.
- C) Fallecimiento de padres, cónyuges o hijos, tres días prorrogables hasta 5, en casos excepcionales y necesarios.
- Fallecimiento de padres políticos, abuelos, hermanos, dos días.
- Enfermedad grave y operación quirúrgicas de padres, cónyuges o hijos, de 2 a 5 días, según las necesidades.
- D) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, el tiempo indispensable, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- E) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, pudiéndose sustituir por una reducción de su jornada en una hora o acumular la hora de lactancia en jornadas completas.
- F) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, reducirá la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Todas las licencias anteriores, en los casos que procedan, son de aplicación a las parejas de hecho legalmente reconocidas.

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 24º.- PREMIO DE FIDELIDAD Y PERMANENCIA EN LA EMPRESA.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en las mismas, con edad

comprendida entre los 60 y 65 años, tendrán derecho a percibir una indemnización en los siguientes términos:

- Cuando lleve más de 5 años en la empresa, el importe de una mensualidad por cada año de servicio en la empresa hasta un tope de 5 mensualidades.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivos de despidos o causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

ARTICULO 25º.- SEGURO DE VIDA.-

Todas las empresas afectadas por el presente convenio, deberán asegurar a todos sus productores un seguro en las siguientes cuantías:

Muerte natural	6.351,08 €.
Invalidez permanente y absoluta para toda clase de trabajo	6.351,08 €.
Muerte causada por accidente	12.252,46 €
Muerte causada por accidente de circulación, dentro o fuera de la jornada laboral.....	18.376,45 €

La Federación de Empresas de la Madera de Cádiz, FEMMA, facilitará a las empresas que lo soliciten, presupuestos de suscripción de un seguro con estas características.

Este artículo no tendrá carácter retroactivo, y será de aplicación para toda la vigencia del convenio, una vez sea publicado el mismo en el B.O.P.

ARTICULO 26º.- APRENDICES.-

Los aprendices menores de edad y debidamente justificados, tendrán derecho a una hora y media de permiso diario para asistir a estudios o cursillos relacionados o no con su actividad laboral.

ARTÍCULO 27º.- GARANTIAS SINDICALES.-

Las empresas reconocerán a los trabajadores delegados de personal, elegidos en las Elecciones Sindicales, las mismas garantías, facultades y obligaciones que el Estatuto de los Trabajadores le otorga para actividades sindicales, siendo las 15 horas acumulables.

Estas acumulaciones serán como sigue:

a) Empresa que tengan más de 1 delegado, la suma de horas prevista podrán disponerlas acumulándolas entre ellos.

b) Empresas que tengan un solo delegado, en el caso de que un mes no dispusieran del total de las horas previstas, podrá disponer en el mes siguiente de las horas no utilizadas en el mes anterior.

c) En el caso anterior solamente podrá aplicarse dos veces al año.

ARTICULO 28º.- INDEMNIZACIÓN A LA TERMINACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES.-

A la liquidación de cualquier modalidad de contrato temporal las empresas abonarán a los trabajadores afectados una indemnización de un día y medio de salario por mes trabajado.

ARTICULO 29º.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.-

El trabajo a realizar por el personal femenino tendrá idénticas retribuciones que el del personal masculino para trabajos de igual clase y categorías.

ARTICULO 30º.- FIESTAS LABORABLES.-

Todas las fiestas del Calendario Laboral tendrán el carácter de abonables y no recuperables. Asimismo, se considerará todos los años el Sábado Santo como día festivo abonable y no recuperable.

ARTICULO 31º.- COBRO DE CUOTAS SINDICALES.-

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTICULO 32º.- COMISION DE INTERPRETACION DEL CONVENIO.-

Se crea la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio que quedará integrada por dos miembros de la representación económica, deliberantes del Convenio y por dos miembros de la representación de los trabajadores que intervinieron en las deliberaciones.

Cada representación podrá ser asistida del Letrado o Asesor que designen.

La Comisión estará compuesta por 2 representantes de los trabajadores, (1 de UGT, y 1 de C.C.OO.) y 2 representantes de los empresarios, de la Federación de Empresarios de la Madera de la Provincia de Cádiz F.E.M.A.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las organizaciones firmantes, que lo comunicarán a las restantes. La Comisión se constituirá, en el plazo máximo de 20 días a partir de la comunicación.

A la Comisión podrán acudir sus miembros personalmente o mediante representación otorgada al efecto, a cualquier otro miembro o asesor.

Cualquiera que sea el número de miembros asistentes a la Comisión, las organizaciones sindicales tendrán siempre el mismo número de votos que la organización, de manera que cada parte (la empresarial y la sindical), cuenten con el 50% de los votos, cualquiera que sea el número de miembros de cada organización que asista.

De cada reunión, se levantará acta que será firmada por un miembro de cada organización.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por esta. Dichos acuerdos deberán ser adoptados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviándolos a los interesados.

En el caso de no llegarse a un acuerdo, se enviará al acta a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que se pueda acudir a los órganos de la jurisdicción laboral.

La convocatoria podrá hacerse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres días.

El domicilio de la Comisión será el de la Federación Empresarial F.E.M.A., en Cádiz, Av. Ana de Viya, nº 9 portal D, y el de los Sindicatos en Avda. Andalucía, nº 6 – 5º planta (UGT) o 1ª planta (CCOO).

Será competencia de la propia comisión regular su propio funcionamiento en lo no previsto en las presentes normas.

ARTICULO 33º.- CLAUSULA DE DESCUELGO.-

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio, no serán de obligada aplicación a aquellas empresas que acrediten objetivamente pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a los que se pretende implantar esta medida.

Igualmente, se tendrán en cuenta las previsiones para los años siguientes, en las que se contemplará la evolución de mantenimiento del nivel de empleo.

Para valorar esta situación, se tomará en consideración circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y sus cuentas de resultados.

Las Empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio, su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula. En dicha petición, se aportarán todos los datos necesarios para que la Comisión de seguimiento pueda valorar la petición.

La Comisión se reunirá en un plazo máximo de 20 días a partir de la recepción de la comunicación, para dilucidar la procedencia o no, de la aplicación de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría.

Los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente, respecto de todo ello, el mayor sigilo profesional.

No podrá hacer uso de la cláusula de inaplicación (Descuelgue) aquellas empresas que las hayan utilizado dos años consecutivos o cuatro alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

Finalizado el periodo de descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la actualización de los salarios de los trabajadores, en el plazo fijado por la Comisión; y para ello, se aplicará sobre los salarios los diferentes incrementos pactados en convenio.

ARTÍCULO 34º.- SEGURIDAD E HIGIENE.-

Se observarán las normas vigentes en materia de Seguridad e Higiene.

El Comité de Seguridad e Higiene, o en su defecto los Delegados de Personal, vigilarán todo lo relacionado con este tema, en cada centro de trabajo (almacén, servicio, vestuario y todo lugar donde exista riesgo de accidente).

Los empresarios están obligados a realizar anualmente un reconocimiento médico a todos los trabajadores, por los servicios médicos oficiales o Mutuas patronales.

ARTICULO 35º.- CONTRATO DE RELEVO.-

Modalidad contractual establecida en el apartado 6 y 7 del art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, cuya regulación se hará conforme a lo establecido en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

ARTÍCULO 36º.- DURACION CONTRATO EVENTUAL.-

Dadas las características de los ciclos de contratación y producción existentes en el sector, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18.

ARTÍCULO 37º.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.

Para la celebración de este modelo contractual se estará a lo dispuesto en el Art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que lo complementa.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años. Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento, podrá celebrarse esta modalidad contractual con menores de 30 años que carezcan de cualificación profesional.

1.- La duración mínima del contrato será de 1 año y la máxima de 3 años.

2.- Salarios:

1er año de contrato

2º año de contrato

En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación

vigente.

ARTÍCULO 38º.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Los trabajadores que tengan contrato a tiempo parcial con una duración igual o menor a 4 horas, disfrutarán la jornada de forma continuada.

ARTICULO 39º.- FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA.-

De conformidad con lo dispuesto en el RD Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de 'Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida', previsto en dicha disposición.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1) Se establece como plazo límite para el abono de los atrasos del año 2016, derivados de la subida del Convenio, como fecha tope el 31 de marzo de 2016 con independencia su publicación en el B.O.P.

2) Se establece como plazo límite para la adaptación de los capitales de las Pólizas de Seguros previsto en el artículo 25, el de 30 días después de su publicación en el B.O.P.

3) De conformidad con lo dispuesto en el RD Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de 'Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida', previsto en dicha disposición.

4) Se considera acoso sexual y acoso por razón de sexo, a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del/de la trabajador/a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual/acoso por razón de sexo, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivos aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso,

la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o trabajadora.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten 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.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores/as frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo y la empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como falta muy grave dentro de su seno..

5) De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y establecer medidas de carácter positivo, mejorando la empleabilidad y permanencia en el empleo de las mujeres, las cuales deberán negociarse con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

ANEXO I

TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2016

CATEGORIAS.....EUROS

GRUPO I

Jefe de Personal.....	1.053,50 €
Encargado de Establecimiento.....	952,75 €
Dependiente de más de 25 años.....	896,67 €
Dependiente de 22 a 25 años.....	859,01 €
Dependiente mayor (10% más que el de 25 años).....	986,07 €
Ayudante.....	833,97 €

GRUPO II

Los aprendices mayores de 18 años tendrán como retribución la asignada a los trabajadores con el Salario Mínimo Interprofesional vigente 655,20 €.

GRUPO III

Jefe de Almacén.....	990,77 €
Jefe Sección Administrativo.....	1.009,59 €
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo, Leng. Ext.....	952,75 €
Of. Administrativo, Operador Máquina Contab.....	881,30 €
Aux. Admin. Perforista mayor de 25 años.....	853,91 €
Aux. Admin. Perforista de 22 a 25 años.....	827,63 €
Aux. Admin. Perforista de 20 a 22 años.....	808,85 €
Aux. Admin. Perforista de 18 a 20 años.....	783,86 €
Auxiliar de Almacén o depósito.....	853,91 €

GRUPO IV

Jefe de Sección o Taller.....	913,09 €
Escaparartista.....	896,67 €
Profesional de Oficio de 1ª o Conductor de 1ª.....	868,88 €
Profesional de Oficio de 2ª o Conductor de 2ª.....	844,06 €
Ayudante.....	820,34 €
Mozo Especializado.....	807,61 €
Mozo.....	797,11 €

GRUPO V

Cobrador.....	858,45 €
Personal de Limpieza.....	797,11 €

VALOR DE LOS CONCEPTOS ECONOMICOS 2016

ARTÍCULO 8º.- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.-

Los que no cobran antigüedad consolidada.....	41,77 €
Los que percibían el 5% de antigüedad.....	34,86 €
Los que percibían el 10% de antigüedad.....	27,86 €
Los que percibían el 15% de antigüedad.....	20,92 €

ARTÍCULO 9º.- PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE.-

Aspirantes y Aprendices.....	3,15 €
Resto de los trabajadores.....	5,31 €

ARTICULO 10º.- PRENDAS DE TRABAJO.-

Por la no entrega de la ropa de trabajo..... 111,49 €

ARTICULO 12º (BIS).- JORNADAS ESPECIALES.-

4. Por cada sábado tarde trabajado..... 15,81 €

ARTICULO 14º.- INDEMNIZACIONES POR HERRAMIENTAS.-

Por utilización herramientas del trabajador..... 3,21 €/semanales

ARTICULO 15º.- PLUS DE TRANSPORTE DE MUEBLES.-

Personal del Grupo IV, excepto Jefe de Taller y Escaparartistas..... 22,41 €/mes

Por operación superior 38,05 €..... 3,05 €

Nunca se cobrará menos de..... 22,41 €/mes

ARTICULO 17º.- DIETAS.-

Una comida..... 16,71 €

Dos comidas..... 27,87 €

Por desplazamiento que ocupe media mañana o tarde..... 3,34 €

ARTICULO 20.- AYUDA POR VIVIENDA.-..... 22,47 €/mes

ARTICULO 21º.- AYUDA POR HIJO DEFICIENTE PSIQUICO.-..... 96,42 €/mes

ARTÍCULO 22º.- PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN:-..... 16,75 €/mes

ARTÍCULO 37º.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN.-

Primer año de Contrato..... 560,66 €/mes

Segundo año de Contrato..... 659,56 €/mes

Firmas. **Nº 30.683**

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO
CADIZ**

**CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE LA PIEL Y CALZADO DE LA
PROVINCIA DE CÁDIZ 2015-2017**

Codigo del convenio: 11000475011982

Artículo 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio obligará a todas las empresas de Cádiz y su provincia y a sus trabajadores, dedicadas a la actividad del Comercio General de la Piel y Calzado.

Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.

A las estipulaciones del presente Convenio, quedan sometidos todos los trabajadores y empresas de la actividad del Comercio de la Piel y Calzado de Cádiz y su provincia, que se regían por la Ordenanza Laboral del Comercio.

Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicios en la Empresa del Comercio de la Piel y Calzado, que tengan la consideración legal de trabajadores por cuenta ajena, fuera cual fuera su categoría profesional.

Quedan exceptuadas personas que resulten afectadas por la exclusión, en el Título I, Artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- VIGENCIA.

La vigencia del presente Convenio afectará el periodo comprendido entre el 1 de Enero de 2015 y el 31 de Diciembre de 2017.

Independientemente de lo anteriormente establecido, el convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores, mientras no se negocie un nuevo convenio. Comprometiéndose, las partes a constituir la mesa de negociación del próximo convenio, antes del 31 de Diciembre de 2017.

Artículo 5.- RESCISIÓN.

La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse con 3 meses de antelación a su vencimiento, por alguna de las partes; la denuncia deberá formalizarse por escrito ante el Organismo Competente.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación practica, serán considerados globalmente en cómputo anual.

Artículo 6.- SALARIOS.

Se actualizan las tablas y los conceptos económicos vigentes al 31/12/2014 con el 0,7% en aplicación del Acta firmada el 02/04/2013 y publicada en BOP con fecha 13 de Mayo de 2013, sirviendo las mismas como base de cálculo para los incrementos que se pacten.

Para el primer año de vigencia (del 01/01/2015 al 31/12/2015) las tablas y conceptos económicos se mantendrán en las cuantías resultantes de la aplicación de lo establecido en el párrafo anterior. Sirviendo las mismas como base de cálculo para el incremento del segundo año de vigencia 2016.

Para el segundo año de vigencia (del 01/01/2016 al 31/12/2016) se aplicará el 0,65% de incremento sobre todos los conceptos económicos y salariales al 31/12/2015. Para el tercer año de vigencia (del 01/01/2017 al 31/12/2017) se aplicará el 0,80% de incremento sobre todos los conceptos económicos y salariales al 31/12/2016.

Los salarios y conceptos económicos de 2016 quedan establecidos en Tabla Salarial del Anexo I.

REVISIONES SALARIALES:

Si al término del segundo y tercer año de vigencia, el IPC Real de cada año, superase el incremento del 3%, para cada año, la diferencia entre dicho porcentaje y su variación, será aplicada a las tablas y a los valores económicos vigentes de cada año. Dicha diferencia tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año y su resultante servirá de base de cálculo para la aplicación de los incrementos pactados de cada año.

Artículo 7.- ANTIGÜEDAD.

Los aumentos por año de servicio en la Empresa constituirán en el abono de cuatrienios al 5% (cinco por ciento) del salario base convenio, por cada uno de ellos.

El número máximo de cuatrienios que pueden ser alcanzados será de tres, es decir, el porcentaje máximo de antigüedad que podrá alcanzarse será del 15%.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio que hayan superado el tope máximo de cuatrienios tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio Colectivo, manteniendo el exceso del tope máximo como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el presente Convenio para los restantes conceptos salariales. La limitación hasta el tope máximo del complemento de Antigüedad no impedirá que todos los trabajadores que, en plantilla a la firma del presente Convenio Colectivo, se hallen perfeccionando un nuevo tramo de antigüedad lo continúen haciendo hasta su perfección, consolidando esa nueva cuantía en los términos expresados anteriormente. El concepto resultante de la operación anterior, se llamará "Antigüedad consolidada".

Artículo 8.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, estableciéndose de Lunes a Sábado.

Artículo 9.- DESCANSO SEMANAL.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal. A.- De día y medio ininterrumpido que, por regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del Lunes, y el día completo del Domingo.

B.- De 48 horas partidas mediante el disfrute de un día completo de descanso a la semana y así mismo, el día completo del Domingo. En éste último caso se entenderá en turnos rotativos de Lunes a Sábados, ambos inclusive y no será posible su compensación económica.

El trabajador podrá elegir voluntariamente cualquiera de los dos supuestos. Artículo 10.- JORNADAS ESPECIALES.

Ferías y Semana Santa:

Durante los días oficiales de Feria de Miércoles a Viernes, la jornada laboral será de 9 horas a 14 horas y el sábado de 9,45 horas a 13,30 horas, para la provincia de Cádiz.

Para la ciudad de Jerez de la Frontera la Jornada de Feria será de Miércoles a Viernes será de 9,00 a 14,00 horas y el Sábado de 9,45 a 13,30 horas.

Durante los días de Semana Santa, de Lunes a Miércoles se establece la Jornada de 9 a 14 horas.

En Cádiz el horario de apertura durante la Semana de Carnaval será a partir de las 10,30 horas. Igualmente en Cádiz, durante la Semana Santa, se estará a lo marcado por los usos y costumbres de ésta localidad.

El Sábado de Gloria se establece como día de descanso para todos los trabajadores de la provincia de Cádiz.

Festivos y Domingos:

Las empresas podrán abrir los festivos y domingos permitido por la Junta de Andalucía.

El trabajo en festivo y Domingos será de carácter voluntario por parte del trabajador, el trabajo realizado en estos días será compensado de la siguiente forma:

A.- 12,37 Euros, hora por hora de trabajo.

B.- Dos horas de descanso por hora de trabajo.

El trabajador elegirá voluntariamente cualquiera de los dos supuestos que quiera que se le compense.

Si el apartado elegido por el trabajador es apartado B.- el trabajador de mutuo acuerdo con la dirección de la empresa acordará cuando desea disfrutar el tiempo de descanso.

Artículo 11.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se abonarán a todos los trabajadores cuatro pagas extraordinarias, de una cuantía de salario base más antigüedad en las fechas siguientes:

- 15 de Marzo.

- 15 de Junio.

- 15 de Octubre.

- 15 de Diciembre.

Artículo 12.- FORMACIÓN CONTINUA.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

Artículo 13.- PLUS ESPECIAL DE AYUDA FAMILIAR.

Se establece un plus de ayuda familiar consistente en 56,15 Euros/mensuales para todo trabajador/ra casado o que tenga hijos menores de edad, o sea cabeza de familia reconocida.

Artículo 14.- PLUS DE TRANSPORTE.

Se establece un plus de transporte para todo el personal afectado por el presente convenio, consistente en 51,31 Euros mensuales.

Artículo 15.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Queda terminantemente prohibida la realización de horas extraordinarias habituales excepto en los supuestos en que sea estrictamente necesario, con las limitaciones establecidas en el punto 2, del Artículo 35 de Estatuto de los Trabajadores. Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán al trabajador con el incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria. La fórmula para el cálculo de las horas extras es la recogida en el Decreto de Agosto de 1973.

$$(SB + CPT + CP) \times 6 + RD + \frac{CVP}{52}$$

VHO=-----

$$\frac{HET}{52}$$

ACLARACION DE LOS SIGNOS:

V.H.O.= Valor Hora Ordinaria.

S.B.= Salario Base.

C.P.T.= Complemento Puesto Trabajo.

C.P.= Complemento Personal.

R.D.= Retribución dominical.

C.V.P.= Complemento Vencimiento Periódico.

H.E.T.= Horas Efectivas de Trabajo.

Artículo 16.- DIETAS.

En los desplazamientos que en razón de su trabajo tuvieran que efectuar los trabajadores fuera del radio de la propia población, se le abonará 19,63 Euros cuando tengan que efectuar una sola comida, y 33,73 Euros cuando tenga que efectuar las dos comidas.

Artículo 17.- VACACIONES.

Las vacaciones anuales se establecen en 30 días naturales retribuidas para todos los trabajadores. Los trabajadores de nuevo ingreso o cese en la empresa le será prorrateado, disfrutando de un permiso proporcional al tiempo trabajado. La empresa procurará complacer sobre la fecha de disfrute de las vacaciones al productor, pudiendo de mutuo acuerdo convertir su división en dos partes iguales de 15 días en invierno y 15 días en verano.

La empresa conjuntamente con el representante de los trabajadores confeccionará anualmente un cuadro de vacaciones, de tal manera que el productor siempre tenga conocimiento del disfrute de las vacaciones dentro del primer trimestre del año.

Artículo 18.- ROPA DE TRABAJO.

Las empresas que exijan uniforme tendrán obligatoriedad que proveer de ellos a los trabajadores y serán adecuados a la época del año; y si no lo hicieran darán una compensación económica de 175,10 Euros.

Artículo 19.- JUBILACION.

Las empresas abonarán al causar baja por jubilación dos mensualidades del salario convenio en la fecha del hecho causante, como premio a su constancia y probidad al servicio de la misma.

Jubilación a los 64 años.- De conformidad con Real Decreto 1194/1985 y para el caso de que los trabajadores con 60 años cumplidos deseen acogerse a la

jubilación con el 100% de los derechos, las empresas efectuadas por este Convenio se obligan a sustituir a cada trabajador perceptor al amparo del citado R.D. por otro trabajador perceptor del seguro de desempleo o joven de primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

Será necesario previamente a la iniciación de cualquier trámite el acuerdo entre trabajador y empresa para poder acogerse a lo antes estipulado, bien entendiéndose que si cualquiera de las partes no estuvieran de acuerdo, no tendrá efecto.

Artículo 20.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrá derecho a las siguientes licencias:

a) Por matrimonio del trabajador: 18 días

b) Por nacimiento de hijos: 5 días.

c) Por fallecimiento de padre, cónyuge e hijos: 3 días prorrogables hasta 5 días cuando resulte fuera de la localidad.

d) Por fallecimiento de abuelos y hermanos: 3 días.

e) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de padres, cónyuge o hijos: 2 días, prorrogable en 3 días más si fuese fuera de la localidad.

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

g) Por traslado de domicilio habitual: 2 días.

h) Por primera comunión de hijos o por bautizo, si ocurre en días laborales: 1 día.

Todo lo no regulado en el presente artículo estará a lo dispuesto en el artículo 37 de E.T.

Artículo 21.- ACCIDENTE O ENFERMEDAD.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 54 de la antigua Ordenanza Laboral de Comercio.

Artículo 22.- PÓLIZA DE SEGUROS.

Para toda la vigencia del convenio, las empresas afectadas por el presente convenio abonarán un seguro que cubrirá las siguientes indemnizaciones:

Muerte natural9.056,00 Euros

Invalidez Absoluta por accidente o enfermedad8.835,14 Euros

Muerte por accidente de trabajo18.112,04 Euros

Muerte por accidente de circulación27.168,04 Euros

Caso de incumplimiento por parte de alguna de las empresas de la suscripción de dichas pólizas, la misa se hará responsable del abono de las indemnizaciones al trabajador, en todo caso.

Artículo 23.- PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN:

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un comercio competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector comercio que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes agrupados de formación continua específicos, o bien no acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia de comercio desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 18,24 € mensuales.

Sistema de acreditación:

1. Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector comercio participe en el desarrollo de planes agrupados de formación continua específicos en materia de comercio, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.

2. Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, con el visado de la comisión paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

3. Mediante certificación expedida por organización sindical más representativa dentro del sector comercio que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de comercio desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

Esta certificación tendrá validez únicamente durante el periodo de duración de la convocatoria de la acción formativa en la que la empresa acreditada participe.

En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.

Artículo 24.- CUESTIONES SINDICALES.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical) y a los acuerdos suscritos entre la patronal y las centrales sindicales AMI, ANE, AI.

Artículo 25.- CUOTA SINDICAL.

En todas aquellas empresas afectadas por el presente convenio, cualquier trabajador tendrá derecho a solicitar y obtener que se le descuenta una cantidad en nómina, en concepto de cuota sindical, y la empresa vendrá obligada a realizar dicho descuento para posterior ingreso o transferencia en la Entidad Sindical que se señalen en la previa solicitud escrita por el trabajador.

Artículo 26.- CONTRATO DE RELEVO.

Se estará a lo dispuesto en el RD Ley 3/2012 de 10 de Febrero por el que se modifica el Ar. 12.5 del ET.

Artículo 26-bis.- DURACION CONTRATO EVENTUAL.

Dada las características de los ciclos de contratación y producción existente en el sector, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una

duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses.

Artículo 27.- SEGURIDAD E HIGIENE.

Los representantes de personal, junto con los empresarios, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene, y de forma específica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, así como a los reglamentos que la desarrollan.

En las empresas de más de 50 trabajadores acogidas a este convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud provincial que estará integrada por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores en igual número, el cual será un órgano colegiado.

Cuando una empresa tenga designado un Delegado de Prevención para diferentes centros de trabajo y el mismo tenga que desplazarse para desarrollar las funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo en su propio vehículo, percibirá la cantidad de 0,17 euros por kilómetro.

Por ser preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica, las empresas firmantes del presente convenio están obligadas a realizar a todos sus trabajadores, una revisión médica completa anualmente con carácter obligatorio.

Artículo 28.- DERECHO SUPLETORIO.

En todo lo no recogido en este convenio se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza del sector y Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29.- COMISIÓN PARITARIA.

La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- 1.- Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.- Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
- 3.- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
- 4.- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
- 5.- Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

Los escritos que sean dirigidos a la Comisión Paritaria respecto a estas funciones, se podrán remitir a través de la Asociación de Piel de la Provincia de Cádiz (APIEL), sita en Cádiz Avda. Marconi, 37, Edificio Mari'fa y de las Centrales Sindicales CCOO y UGT sitas en Avda. Andalucía, nº 6 1ª y 5ª planta respectivamente.

COMPOSICIÓN.

La Comisión se compondrá de 3 vocales, por cada una de ambas representaciones y en paridad de miembros. Por parte de los trabajadores serán 3 vocales de UGT. Podrán nombrarse asesores por cada parte, los cuales tendrán voz pero no voto.

CONVOCATORIA.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, que comunicará a la otra el orden del día a tratar, poniéndose de acuerdo éstas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales previamente convocados y, en segunda convocatoria, media hora más tarde, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

ACUERDOS.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad en la Comisión Paritaria del Convenio tendrán carácter vinculante, si bien, no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

Para que los acuerdos tengan fuerza de obligar, será precisa la asistencia de representantes de las Centrales Sindicales del Convenio y de los Empresarios.

Artículo 30.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Para la celebración de este modelo contractual se estará a lo dispuesto en el Art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que lo complementa. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años. Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento, podrá celebrarse esta modalidad contractual con menores de 30 años que carezcan de cualificación profesional.

- 1º.- La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de tres.
 - 2º.- Salarios a percibir para jornada máxima en contratos de formación, esto es, el 75 % de trabajo efectivo durante el primer año y del 85% de trabajo efectivo durante el segundo y tercer año de contrato.
- Primer año de contrato:510,18 Euros.
 - Segundo año de contrato:594,54 Euros.

Artículo 31.- CLAUSULA DE DESCUELGUIE.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acreditan objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a los que se pretende implantar esta medida.

Para valorar esta situación se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en las que se encuentran comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la Comisión Paritaria la documentación precisa (balance, cuenta de resultado, y, en su caso, informes de auditores y censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

Los miembros de la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener

en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de los establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente respecto a todo ello, sigilo profesional.

En tal caso, debe entenderse que lo establecido en el párrafo precedente solo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

DISPOSICIONES VARIAS.

A. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y establecer medidas de carácter positivo, mejorando la empleabilidad y permanencia en el empleo de las mujeres, las cuales deberán negociarse con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

No se admitirán discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc....

Se podrá especialmente atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en:

El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

B. Se considera acoso sexual y acoso por razón de sexo, a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del/de la trabajador/a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual/acoso por razón de sexo, agrada la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o trabajadora.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten 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.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores/as frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos y la empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como falta muy grave dentro de su seno..

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los atrasos de Convenio tendrán efecto desde el 1 de Enero del 2016, abonándose como fecha tope el 31 de Marzo/2016 con independencia de la publicación del Convenio en el BOP.

CONVENIO COLECTIVO COMERCIO DE LA PIEL Y CALZADO DE LA PROVINCIAL DE CÁDIZ

TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2016

	Euros
PERSONAL TÉCNICO	
Director	1.095,28
Jefe de Personal.....	994,48
Jefe de Compras	994,48
Jefe de Ventas.....	994,48
Encargado General	994,48
Jefe de Sucursal.....	994,48
Jefe de Almacén	929,62
Jefe de Sección Mercantil	855,19
Encargado de Establecimiento	906,05
PERSONAL MERCANTIL	
Viajante	838,96
Corredor de Plaza.....	838,96
Dependiente Mayor.....	902,19
Dpte. Mayor 25 años	829,99
Dpte. 22 a 25 años.....	816,54
Ayudante	745,06
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Jefe Administrativo	947,45
Contable	861,10
Administrativo	816,70
Auxiliar	775,33
Aspirante 16 a 17 años	521,58
Aux. Caja 16 a 17 años	521,58
Aux. Caja 18 a 20 años	713,15
Aux. Caja mayor de 20 años	736,86
PERSONAL DE SERVICIO	
Mozo Especializado	724,26
Mozo	713,15
Cobrador (subalterno).....	713,15
Personal de limpieza por horas	3,36

Euros

OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS	
HORAS FESTIVOS Y DOMINGOS	12,37
PLUS ESPECIAL AYUDA FAMILIAR.....	56,15
PLUS DE TRANSPORTES.....	51,31
DIETAS (1 sola comida).....	19,63
DIETAS (2 sola comida).....	33,73
ROPA DE TRABAJO.....	175,10
PLUS COMPENSATORIO FORMACION	18,24
CONTRATO PARA LA FORMACIÓN	
PRIMER AÑO DE CONTRATO.....	510,18
SEGUNDO AÑO DE CONTRATO	594,54
Firmas.	Nº 30.684

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO CADIZ

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OFICINAS Y DESPACHOS DE CÁDIZ PARA LOS AÑOS 2015, 2016 Y 2017

Codigo del convenio: 11001235011983

Artículo 1.- Ámbito Territorial

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo, regirán para toda la provincia de Cádiz.

Artículo 2.- Ámbito Funcional

a) El presente Convenio es de aplicación a todas las empresas de Oficinas y Despachos que no tengan Convenio propio, con expresa excepción de las Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos de Arquitectura.

b) Asimismo regula la actividad laboral de los/las profesionales del grupo II del artículo 11º de este Convenio que presten servicios a Empresas correspondientes a sectores o actividades no incluidos en ninguna Reglamentación, Ordenanza o Convenio Colectivo.

Artículo 3.- Ámbito personal

Se regirán por el presente Convenio la totalidad de los trabajadores/as que en la actualidad o en lo sucesivo, presten sus servicios en las Empresas mencionadas en el artículo anterior sin más excepciones que las previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Quedan excluidos los y las profesionales que desempeñen las funciones de pasantes que regirán por sus usos y costumbres.

Artículo 4.- Ámbito Temporal

VIGENCIA: El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su firma por las partes. No obstante, los conceptos salariales tendrán vigencia y serán de aplicación con efectos de 1 de enero de 2015.

DURACIÓN: La duración del presente Convenio Colectivo será de tres años, desde el 1 de Enero 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017.

PRÓRROGA: El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento. La parte que denuncie el mismo, estará obligada a comunicarlo a la otra parte. Si no se denunciara se entenderá que queda prorrogado tácitamente por otro año.

Artículo 5.- Incremento Salarial

El incremento salarial queda establecido en el Anexo I y se fija para todos los conceptos económicos según la siguiente fórmula

Para el año 2015 se incrementaran a las tablas salariales del año anterior el 0,5%.

Para el año 2016 se incrementaran a las tablas salariales del año anterior el 0,75%.

Para el año 2017 se incrementaran a las tablas salariales del año anterior el 1%.

Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo, se respetarán las ya implantadas por disposiciones legales o por costumbres, cuando examinadas en su conjunto y en cómputo anual, resulten más beneficiosas para el personal.

Así pues, si en algún caso la actual retribución normal, incluyendo todos los emolumentos, salarios, aumentos periódicos, gratificaciones, pluses, etc., es superior a la que corresponde al trabajador, según este Convenio Colectivo, incluidos también los diversos ingresos, habrá de ser aquella respetada en lo que exceda.

Las condiciones más beneficiosas que no sean directamente de carácter económico, como los referentes a la jornada, descansos y análogas, serán respetadas con carácter personal y a extinguir por los empleados que la disfrutaban actualmente.

En la misma forma serán respetadas para el personal actual aquellas condiciones especiales, como jubilaciones, auxilio por defunción, etc., que las Empresas tengan establecidas, conservándose en la misma cuantía real.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

En la interpretación y aplicación de este artículo del Convenio, la Comisión Paritaria tendrá competencia específica de mediación.

Artículo 7.- Comisión Paritaria

Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a un Comité Paritario que se dará por constituido el mismo día de su publicación oficial.

Estará integrada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de los empresarios, quienes designarán entre sí dos secretarios.

Por las empresas:

CEC Juan Jesús García Parra.

APROLEM José Blas Fernández Sánchez.

Por los trabajadores:

CCOO Ignacio Bescos Gil.

U.G.T. Juan Miguel Zarzuela Beltrán.

Cada parte podrá designar un asesor y modificar los representantes establecidos con anterioridad.

Asimismo la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado a través del SERCLA.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria tendrá las competencias de mediación a cuantas cuestiones o conflictos les sean sometidos tanto a través de las Organizaciones Empresariales como Sindicales firmantes del Convenio.

En los conflictos colectivos en el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente, constituyéndose trámite preceptivo previo e inexcusable, para el acceso a la vía de la conciliación y/o arbitraje establecidos en el SERCLA.

La Comisión Paritaria 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 expedir la vía para que éstos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

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

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el domicilio de las Asociaciones Empresariales y Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, Confederación de Empresarios de la provincia de Cádiz Avda. Marconi, 37, Edificio Ma'arifa, 11011 de Cádiz; Sindicato Provincial de Servicios de CCOO, Avda. Andalucía, 6- 1ª Planta, 11008 Cádiz y Federación de Servicios de UGT, Avda. de Andalucía, 6- 6ª Planta, 11008 de Cádiz.

Artículo 8.- Periodo de prueba de ingreso

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un periodo de prueba que no podrá exceder de la escala siguiente:

a) Personal titulado: seis meses

b) Personal administrativo: dos meses

c) Personal subalterno: un mes

d) Oficios varios: tres semanas (no cualificados, dos semanas)

Artículo 9.- Provisión de vacantes.-

En este apartado se estará sujeto a lo establecido en la legislación vigente o pactos a nivel de empresas que se establezcan con los representantes de los trabajadores.

Artículo 10.- Clasificación Profesional.-

Los grupos profesionales, y las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial por niveles del personal dentro de la empresa, serán los siguientes:
GRUPO I - TITULADOS

Personal Titulado: (Superior=nivel 1 Medio=nivel 2)

Es la persona que se halla en posesión de un título o diploma oficial de Grado Superior o Medio, que está unida a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee y en exclusividad o preferencia por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

GRUPO II - TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Jefe/a de Primera (nivel 3): Es el empleado/a provisto o no de poderes que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe superior si lo hubiere y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios.

Jefe/a de equipo de Informática (nivel 3): Es el técnico/a que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como la responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación.

Analista-Programador (nivel 3): Es el técnico/a que verifica los análisis orgánicos y confecciona las aplicaciones tanto a nivel de sistemas operativos como de tareas a desarrollar por los procesos mecanizados.

Jefe/a de segunda (nivel 4): Es el empleado/a con o sin poderes que a las ordenes inmediatas del Jefe de primera si lo hubiere, esta encargado de, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos al personal que de él dependa.

Jefe/a de Delineación (nivel 4): Es la persona que tiene a su cargo la responsabilidad del Grupo de Delineación, dirigiendo y distribuyendo los trabajos correspondientes.

Jefe/a de explotación (nivel 4): Es la persona que planifica, organiza y controla la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo.

Administrador/a de TEST y Cuestionarios (nivel 4): Es el empleado/a que realiza la aplicación y valoración de test psicotécnicos para la calificación de personal.

Oficial primera (nivel 5): Es el empleado/a que bajo las ordenes de un jefe si lo hubiere, realiza con pleno conocimiento de sus cometidos y bajo su responsabilidad los trabajos a realizar, con iniciativa y perfección.

Delineante-proyectista (nivel 5): Es el/la que proyecta o detalla los trabajos que sus jefes/as inmediatos si los hubiere, le ordenen verificando las condiciones técnicas exigidas por los clientes o por la Empresa.

Operador/a de ordenador (nivel 5): Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información a través de los programas o aplicaciones que explotación ponga a su disposición para realizar su cometido.

Oficial segunda (nivel 6): Es el/la empleado/a que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado/a a un jefe/a y oficial de primera, si los/las hubiera, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Delineante (nivel 6): Es el/la Técnico/a que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

Operador/a de terminal (nivel 6): Son los que manejan ordenadores que están conectados a un ordenador principal, utilizando los programas que éste posee, sin que tengan por sí solos aplicaciones propias.

Inspectores/as de entrevistadores/as (nivel 6): Es la persona que supervisa el trabajo realizado

por los entrevistadores/as-encuestadores/as para determinar su correcta realización.
 Dibujante (nivel 7): Es la persona empleada que confecciona toda clase de rótulos, carteles y dibujos de carácter sencillo bajo la dirección de un Delineante-Proyectista.
 Entrevistadores/as-encuestadores/as (nivel 7): Es la persona empleada que, mediante cuestionarios estandarizados, realiza entrevistas para la recogida de datos.
 Auxiliares Administrativos, Clase A (nivel 9): Es la persona que viene desempeñando durante más de dos años la categoría profesional de Auxiliar Administrativo, en el nivel 10, realizando funciones administrativas con iniciativa utilizando sistemas informáticos y telemáticos. A esta categoría no le será de aplicación la retribución del nivel 9 cuando venga percibiendo el complemento de antigüedad en cualquiera de sus porcentajes, siéndole de aplicación en este caso la que corresponda al nivel 11.
 Auxiliar Administrativo, Clase B (nivel 10): Es la persona que viene desempeñando en el seno de la propia empresa la categoría profesional de Auxiliar Administrativo, clase c) durante más de tres años y realiza tareas con mayor experiencia en el desempeño de su trabajo. A esta categoría no le será de aplicación la retribución del nivel 10 cuando venga percibiendo el complemento de antigüedad en cualquiera de sus porcentajes, siéndole de aplicación en este caso la que corresponda al nivel 11.
 Auxiliar Administrativo, Clase C (Nivel 11): Es la persona que realiza operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

GRUPO III – OFICIOS VARIOS Y SUBALTERNOS

Oficial 1ª oficios varios (nivel 7): Incluye al personal, como mecánicos, carpinteros, electricistas, etc., que realizan los trabajos propios de un oficio de mayor cualificación.
 Conductores (nivel 7): Los conductores de automóviles serán considerados de este nivel.
 Oficial 2ª oficios varios (nivel 8): El personal que realizan los trabajos propios de un oficio, a las órdenes de un Oficial 1ª, si lo hubiere.
 Conserje (nivel 10): El personal que tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa.
 Ayudante reprografía (nivel 10): El personal que tiene como misión la reproducción de todo tipo de documentos controlando las tiradas y buena presentación de los trabajos.
 Operadores de reproductores de planos (nivel 10): El personal encargado de la obtención de copias de un original impreso en vegetal u otro papel, graduando la velocidad con el fin de que las copias tengan la máxima nitidez.
 Ordenanza (Recadero) (nivel 12): El personal que hace recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus Jefes.
 Limpiadores (as) (nivel 13): Está ocupado de la limpieza de los locales de las empresas.
 Peones y mozos (nivel 13): Es el personal que realizan trabajos propios de un oficio a las órdenes de un oficial si lo hubiere.

Artículo 11.- Designación y asimilación categorías

GRUPO I.- TITULADOS	NIVEL
Titulados/as superiores, Jefes/as Superiores	1
Titulados/as de Grado medio,	2
GRUPO II.- TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	
Jefes/as de primera, Jefe/a equipo informático	
Analistas-programadores	3
Jefe/a de segunda, Jefe/a de Delineación, y Jefe/a de explotación	
Administrador/a de Test y cuestionarios	4
Oficial primera, Delineante-proyectista, Operador de ordenador	5
Oficial segunda, Delineante, Inspectores de Entrevistadores, Operador de terminal.....	6
Dibujantes, entrevistadores-encuestadores	7
Auxiliares Administrativos A	9
Auxiliares Administrativos B	10
Auxiliares Administrativos C	11
GRUPO III.- OFICIOS VARIOS Y SUBALTERNOS	
Oficial 1ª oficios varios, conductores	7
Oficial 2ª oficios varios	8
Ayudante reprografía, Operadores de reproductores de planos, Conserje	10
Ordenanzas, recaderos	12
Limpiadores/as, Peones y mozos	13

Artículo 12.- Salario Base
 Será el que por cada categoría profesional y nivel figuren en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 13.- Complementos

A) Complemento Personal de antigüedad:

A partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo 2005-2009, no se devenga otra cantidad por antigüedad que no fuera la que establecía el mismo. Así, todos los trabajadores afectados por el convenio tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio Colectivo 2005-2009, de conformidad con lo regulado en el anterior convenio, manteniendo su montante como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable.

El concepto resultante de la operación anterior, se llamará "Antigüedad consolidada" que pasa a formar parte de la base de cálculo para aquellos conceptos que actualmente incluyen el complemento personal de antigüedad. Este concepto se incrementará de igual modo que al resto de conceptos salariales según se pacte en cada momento.

B) Complemento de vencimiento periódico:

Habrán cuatro complementos de vencimiento periódico en los meses, de Marzo, Julio, Septiembre y Diciembre, que consistirán en las cuantías siguientes:
 - Complemento del mes de Marzo: 20 días de paga en concepto de participación de beneficios, del salario base más antigüedad.
 - Complemento del mes de Julio: Una paga mensual en concepto de gratificación de verano del salario base más antigüedad.
 - Complemento del mes de Septiembre: 20 días de paga en concepto de participación de beneficios, del salario base más antigüedad.
 - Complemento mes de Diciembre: Una paga mensual en concepto de gratificación de Navidad, del salario base más antigüedad.

Su abono se efectuará antes de los días 15 o el inmediato anterior si aquel fuese festivo, de cada uno de los meses indicados.

Las cuatro pagas, esto es, Marzo, Julio, Septiembre y Diciembre, podrán ser prorrateadas, siempre que exista mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.
Artículo 14.- Plus de Transporte

Se establece con carácter general para todos los trabajadores, sin distinción alguna de edad ni categoría profesional, un plus de transporte que, durante la vigencia del presente convenio se incrementará según lo establecido en el artículo 5º del presente convenio.

Artículo 15.- Quebranto de moneda

El trabajador que realice funciones de caja, percibirá la cantidad determinada en el anexo incrementándose el porcentaje contemplado en el artículo 5º de este convenio.

Artículo 16.- Salidas y Dietas

Si por necesidades del servicio hubiere que desplazarse algún trabajador/a fuera de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la Empresa le abonará, además de los gastos de locomoción y alojamiento (si hubiera lugar), una dieta del 100% de su salario convenio día, siempre que tenga que realizar una comida fuera de su domicilio, y del 150 % cuando tenga que realizar dos comidas o más o pernoctar fuera de su domicilio.

Artículo 17.- Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán al trabajador con un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, cuyo cálculo se fija en la siguiente fórmula:

$$VHO = \frac{(SC + CPT + CP) \times 12 + CVP}{HET}$$

VHO = Valor hora ordinaria

SC = Salario Convenio Mensual

CPT = Complemento puesto de trabajo Mensual

CP = Complemento personal Mensual

CVP = Complemento de vencimiento periódico

HET = Horas efectivas de trabajo

Artículo 18.- Plus de Nocturnidad

Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 de la mañana, tendrán un complemento de nocturnidad consistente en el 25 % del salario base, más antigüedad si la hubiere.

Si la jornada fuese parcialmente nocturna se cobrará el complemento en prorrata.

Artículo 19.- Plus de Reparto

Aquellas empresas que se dediquen al reparto y distribución de la correspondencia a tercero, dentro del casco urbano, abonarán un plus de reparto por día igual al importe establecido en el anexo, más los incrementos que se determinan en el artículo 5º del presente Convenio.

Artículo 20.- Plus de Pantalla

El personal que realice trabajos y permanezca más del 50 % de su jornada habitual con equipo que incluya pantalla de visualización, percibirá una gratificación mínima mensual igual al importe establecido en el anexo, más los incrementos que se determinan en el artículo 5º del presente Convenio.

Artículo 21.- Jornada

La jornada de trabajo será de treinta y nueve horas semanales terminando como máximo a las trece horas del sábado.

Durante dos meses de verano y durante las fiestas oficiales de las localidades que duren una semana o más, la jornada laboral será de treinta y cinco horas semanales, distribuidas de lunes a viernes. En los contratos a tiempo parcial, se calculará la retribución tomando en consideración esta reducción de jornada, esto es, que la jornada ordinaria durante estos meses es la de 35 horas a la semana.

El sábado Santo será considerado por los trabajadores afectados por el presente Convenio como día inhábil a efectos laborales, retribuido y no recuperable.

En aquellos casos en que se considere por la empresa que no se altera de manera importante al servicio que se ve obligada a prestar, se tenderá a reducir el número de empleados que prestan servicios durante los Sábados, sin que ello suponga una disminución del conjunto total de horas a realizar en cómputo semanal.

Artículo 22.- Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas a razón del salario base más antigüedad, de 22 días laborables si trabaja cinco días a la semana, sea cual fuere su categoría profesional. En aquellas empresas que se trabajen los sábados las vacaciones serán de 26 días laborables. Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan, de mutuo acuerdo entre las partes.

Los trabajadores/as que en las fechas determinadas para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, disfrutaran de un número de días proporcional al tiempo trabajado. El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrá convenir la división en dos del periodo total.

En cualquier caso, y si lo permiten las necesidades de la empresa, se disfrutarán en los meses de Junio a Septiembre.

Artículo 23.- Permiso no retribuido

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a cuatro días de permiso al año, sin remuneración de salario y siempre que lo soliciten con siete días de antelación a la empresa, no pudiendo ser negociable o retribuida su compensación bajo ningún concepto.

Como Excedencias, el personal afectado por el presente convenio podrá solicitar excedencias según lo estipulado en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.- Permisos retribuidos

El personal tendrá derecho a permisos con remuneración del salario convenio más antigüedad, complementos y pluses en los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador/a, 18 días naturales.
- b) Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes directos, 5 días naturales.
- Hermanos y familiares hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad, dos días naturales.

- c) Por accidente o enfermedad grave o intervención quirúrgica del grado que fuera, del cónyuge, padres o hijos, tres días naturales cuando hubiera hospitalización o un día cuando sólo hubiera intervención, a justificar por el trabajador.
- d) Por accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad a justificar por el trabajador, dos días naturales.
- e) Por nacimiento de hijo/a, 4 días naturales y si fuera necesaria intervención quirúrgica, se ampliará la licencia en un día natural más.
- f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- g) Por el tiempo indispensable para disfrutar de los derechos de exámenes de obtención de un título, en los supuestos y formas que establece la legislación vigente.
- h) Por traslado de domicilio habitual, 2 días naturales.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando en una norma legal o convencional, se fije un periodo determinado, se estará a lo que disponga ésta, en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- j) Permiso de paternidad (Suspensión del contrato por paternidad. Art. 48 bis), 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Todas las licencias anteriores se ampliarán en dos días más excepto la de matrimonio, cuando el hecho ocurra fuera de la provincia.

El trabajador podrá disfrutar en compensación de hasta dos días retribuidos para asuntos propios, dentro del año natural, siempre de común acuerdo con la empresa y cuando el disfrute de dichos días no menoscabe el desenvolvimiento de la actividad de ésta, no pudiendo ser acumulables con los permisos establecidos en el presente artículo. Reducción de la jornada por motivos familiares

- a) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- b) En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario
- c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- d) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo

- a) En el supuesto de parto, la suspensión será de 16 semanas, a disfrutar de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. A opción de la madre, y en el caso de que ambos trabajen, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. En los casos de partos prematuros con falta de peso o neonatos con problemas clínicos que precisen hospitalización después del parto superior a 7 días, las 16 semanas se ampliarán los plazos en tantos días como el nacido se encuentre ingresado, con un máximo de 13 semanas adicionales.
- b) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la decisión administrativa de la adopción.
- c) En los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que pos sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tenga especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la duración de la suspensión será de 16 semanas.

En casos de que ambos padres trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva. La suma de los períodos no podrá superar las 16 semanas.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario desplazamiento al país de origen del adoptado, se podrá iniciar el período de suspensión hasta cuatro semanas antes de la resolución.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

- d) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores

al parto, de suspensión obligatoria, del contrato de la madre.

e) En el supuesto de riesgo por embarazo, en los términos previstos en el apartado 3, del artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales y debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora embarazada pasará a la situación de suspensión con reserva del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo, considerándose ésta, situación protegida, durante el período necesario para la protección de la seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Esto también será de aplicación al período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico de la seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora. Excedencia por cuidado de familiares:

a) Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, ampliable a 15 o 18 meses en caso de familia numerosa, conforme a lo establecido en la normativa. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 25.- Enfermedades y Accidente

Aparte de lo establecido en la Ley de Seguridad Social sobre indemnizaciones, se respetaran las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbres o concesión espontánea de las Empresas estén establecidas.

Al personal de las empresas afectadas, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive en enfermedades de más de treinta días, se les complementarán las prestaciones de Enfermedad y Accidentes de trabajo hasta el 100% del salario real, durante el plazo máximo de nueve meses, a partir de la baja, y sin que pueda exceder de nueve meses al año.

Los empleados/as incluidos en este artículo están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja a la Seguridad Social dentro de los cuarenta y ocho horas siguientes a que se produzca.

Artículo 26.- Seguro Colectivo

Las empresas afectadas por este Convenio quedan obligadas a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo, que cubra a los trabajadores/as que lo deseen y llevan más de un año de permanencia en la empresa por las siguientes contingencias y capitales:

- 8.500 Euros de capital para el caso de muerte por cualquier causa.
- 8.500 Euros de capital para el caso de incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo o gran invalidez.
- 13.000 Euros de capital para el caso de muerte por accidente.
- 18.000 Euros de capital para el caso de muerte por accidente de circulación.

Sólo serán asegurables, las personas del Colectivo que reúnan las condiciones fijadas por la Póliza.

Las empresas resultarán subsidiariamente obligadas al pago de estas prestaciones única y exclusivamente en los supuestos de negativa de la compañía aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes, salvo en los supuestos de suspensión de pagos o quiebra legalmente declarada, o por no inclusión maliciosa del trabajador en la relación asegurados.

Los capitales pactados tendrán la vigencia del presente convenio.

Artículo 27.- Bolsa de Estudios

Los trabajadores/as con hijos a su cargo en edades comprendidas entre los 4 a 16 años ambos inclusive, percibirán la cuantía establecida por hijo, en concepto de ayuda escolar, siempre que no se perciba este concepto por el otro cónyuge.

Esta bolsa de estudios será abonada en el mes de Septiembre en la cuantía establecida en el anexo, más los incrementos que se determinan en el artículo 5º del presente Convenio.

Artículo 28.- Premio de Permanencia

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en las mismas durante la vigencia del presente Convenio, con 11 años ininterrumpidos de antigüedad en la empresa, y con edad comprendida entre los 60 y 65 años, tendrán derecho a percibir una indemnización por una sola vez de cuantía de 15 días de salario base convenio que rija en cada momento.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivos de despidos o causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

Artículo 29.- Seguridad e Higiene

Los representantes de personal, junto con los empresarios, velarán para

que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar a todo el personal que lo desee, la posibilidad de que efectúen chequeo médico anual en los Servicios Médicos Oficiales.

Las partes firmantes se remiten a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, a sus reglamentos, referente a las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas al trabajo, incluido el realizado en pantallas de visualización.

Artículo 30.- Modalidades de contratación

Para el fomento de la contratación indefinida y de conformidad con lo dispuesto en el RD Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de "Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida", previsto en dichas disposiciones.

Dadas las circunstancias del Sector de Oficinas y Despachos se acuerda establecer para los contratos determinados en el art. 15, apartado b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, sobre las circunstancias del mercado, la duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En los contratos de tiempo parcial indefinido, las horas complementarias no podrán superar el 30% de la jornada pactada.

Artículo 31.- Acción Sindical y garantías Sindicales

En lo concerniente a esta materia se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes y en todos los acuerdos suscritos por la Patronal y Centrales Sindicales (AMI, ANE, AD).

Los delegados de personal o miembros de Comité de Empresa dispondrán de un crédito mensual de 40 horas para el ejercicio de sus funciones.

Tres miembros de la Comisión negociadora por la parte social, tendrán derecho a la licencia retribuida de las horas necesarias para asistir a las reuniones de mesa negociadora del Convenio, así como a las reuniones de la Comisión Paritaria.

La justificación ante la empresa de esta licencia, se realizará, mediante certificación expedida por la Comisión negociadora o la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá de ser firmado, por al menos, un miembro de la parte social, y otro de la parte empresarial.

Artículo 32.- Faltas y sanciones

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

Se consideran faltas leves:

- La falta de atención y diligencia con los clientes.
- Las discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- La no comunicación, con antelación, debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Son faltas graves:

- La reiterada falta de atención y diligencia con los clientes.
- Las reiteradas discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- La embriaguez ocasional.
- Faltar dos días al trabajo al mes sin causa justificada.
- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicios graves.

Son faltas muy graves:

- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.
- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
- La reiterada negligencia en el trabajo cuando cause perjuicios graves.
- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Queda incluido en este inciso el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- La simulación comprobada de enfermedad o accidente; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
- Haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
- La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros.
- La embriaguez durante el trabajo.
- Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
- Los malos tratos de palabra u obra o falta de respeto y consideración a los jefes,

compañeros o subordinados.

- El acoso sexual, entendiéndose como tal aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de una empresa, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

- Las establecidas en el art.54 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Faltas leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Faltas grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Faltas muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Despido.

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

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de empresa. Se respetaran las garantías legalmente establecidas para el procedimiento sancionador.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente contradictorio.

Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones que se le impongan. La prescripción de las faltas se producirá a los 10 días en las faltas leves, a los 20 días las faltas graves, y a los 60 días las faltas muy graves a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Artículo 33.- Dimisión del trabajador/a

En caso de dimisión del trabajador/a de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de quince días laborables de antelación. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional, correspondiente a los días de aviso omitidos, de las pagas extraordinarias de julio o Navidad que estuviesen devengadas, como resarcimiento de los daños y perjuicios que, tal omisión de plazo, ocasionen a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el art. 21 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34.- Legislación supletoria

En todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Los pactos contenidos en el presente convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

Haciendo uso de las facultades atribuidas por el art.83.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a las partes firmantes del presente convenio, se establece su complementariedad respecto de los restantes convenios del mismo ámbito funcional cualquiera que fuere su ámbito territorial. Por tanto, el presente convenio regirá como normativa supletoria, y sustitutiva de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, de los restantes convenios colectivos del sector, en los aspectos y materias en éstos no previstos, sin perjuicio, en todo caso, de la prohibición de concurrencia que dispone el primer párrafo del artículo 84 del Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35.- Condiciones de no aplicación del régimen salarial

Las empresas afectadas por el ámbito de este convenio que acrediten pérdidas en el último ejercicio, podrán limitar el incremento salarial pactado al 50%, y aquellas que acrediten pérdidas en los dos últimos ejercicios, no aplicar incremento salarial alguno, en ambos casos, previa solicitud a la comisión paritaria.

La aplicación atenuada o inaplicación de los incrementos salariales deberá solicitarse a la comisión paritaria del convenio por las empresas afectadas. A la solicitud deberá acompañarse la información que acredite la situación de pérdidas, y un plan de viabilidad que será estudiado por la comisión paritaria, la cual podrá requerir más información de la empresa y excepcionalmente solicitar el informe de un experto de su elección, a costa de la empresa.

La comisión paritaria deberá resolver sobre la aplicación atenuada o inaplicación de los incrementos salariales.

Los miembros de la comisión paritaria están obligados a tratar y mantener con la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando respecto a todo ello, secreto profesional.

DISPOSICIONES ADICIONALES

FORMACIÓN A NIVEL DE SECTOR

Las dos partes firmantes asumen el contenido íntegro de los Acuerdos Tripartitos de Formación Continua que se encuentren vigentes, desarrollando sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

La Comisión Sectorial de Formación prevista en el anterior apartado queda facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias para la aplicación de dicho Acuerdo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se establece un Canon de Negociación, de obligado cumplimiento, que se

abonará en el segundo mes después de la firma del presente Convenio, las Empresas vendrán obligadas a abonar a la Federación Empresarial CEC y APROLEN, con domicilios en Avda. Marconi, 37, Edificio Ma'arifa y Avda. Andalucía, 43, 2º D, ambas de Cádiz, la cantidad de 20 € por una sola vez.

Estas cantidades tendrán por objeto sufragar los gastos causados a las federaciones empresariales derivadas del asesoramiento, seguimiento, interpretación y divulgación en la negociación del convenio y de la comisión paritaria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, comprometiéndose, las entidades, a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del/de la trabajador/a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o trabajadora.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

DISPOSICIÓN FINAL

Se otorga un plazo de 30 días a partir de la publicación del presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, como plazo límite para el abono de las diferencias salariales producidas con motivo de este Convenio.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES Y CONCEPTOS ECONÓMICOS

	2015	2016	2017
Nivel I	1.338,53	1.348,57	1.362,05
Nivel II	1.298,54	1.308,28	1.308,28
Nivel III	1.258,18	1.267,62	1.280,29
Nivel IV	1.217,72	1.226,85	1.239,12
Nivel V	1.163,19	1.171,91	1.183,63
Nivel VI	1.066,20	1.074,20	1.084,94
Nivel VII	1.018,11	1.025,75	1.036,01
Nivel VIII	954,74	961,90	971,52
Nivel IX	960,69	967,90	977,58
Nivel X	893,43	900,13	909,13
Nivel XI	876,44	883,01	891,84
Nivel XII	825,08	831,27	839,59
Nivel XIII	821,26	827,42	835,69
Plus Transporte	55,53	55,94	56,50
Quebranto Moneda	33,93	34,18	34,53
Plus de Reparto	1,51	1,52	1,53
Plus de Pantalla	30,10	30,33	30,63
Bolsa de Estudios	60,50	60,95	61,56

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE CADIZ ASISTENTES

Por APROLEM

José Blas Fernández Sánchez.

Francisca Aragón Torres.

Por CEC

Juan Jesús García Parra

Por CCOO Ignacio Bescos Gil.

Por UGT José Luis Méndez Macero.

En Cádiz, siendo la 10:00 horas del día 7 de Abril de 2016, en la sede del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cádiz, sita en Cádiz, Glorieta Zona Franca, edificio Glorieta, s/n, se reúnen los arriba relacionados, componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Cádiz, al objeto de cumplir con el requerimiento realizado, con fecha de 31 de Marzo del presente año, con nº de Expediente 11/01/0061/2016 y Localizador del Trámite: UN74MT62, por la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía de Cádiz.

Que conforme notifica la Autoridad Laboral y a fin de hacer viable el registro y la publicación del presente Convenio, esta Comisión procede a adecuar la redacción contenida en el apartado de Reducción de la jornada por motivos familiares, apartado a) del artículo 34º del Convenio a lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, de modo que la redacción del citado párrafo del artículo pasa a ser la siguiente:

Artículo 24.- Permisos retribuidos

Reducción de la jornada por motivos familiares

a) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Así mismo, las partes aprecian un error en la cuantía del nivel II de las tablas salariales 2017, ascendiendo la misma a 1.321,36 euros en lugar de 1.308,28 conforme se indica en las tablas del convenio firmado por lo que se procede a la subsanación de dicha cuantía, de forma que las tablas salariales correctas para el año 2017 son las siguientes:

	Euros
Nivel I	1.362,05
Nivel II	1.321,36
Nivel III	1.280,29
Nivel IV	1.239,12
Nivel V	1.183,63
Nivel VI	1.084,94
Nivel VII	1.036,01
Nivel VIII	971,52
Nivel IX	977,58
Nivel X	909,13
Nivel XI	891,84
Nivel XII	839,59
Nivel XIII	835,69
Plus Transporte	56,50
Quebranto moneda	34,53
Plus Reparto	1,53
Plus Pantalla	30,63
Bolsa de Estudios	61,56

Igualmente, se acuerda por los miembros de la Comisión Negociadora legitimar a Maite López Manzano de CCOO, como la persona designada para llevar a cabo el Registro de este Acta a través de los medios telemáticos, conforme a lo establecido en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Firmas.

Nº 30.687

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

CADIZ

CONVENIO DE GUADARRANQUE POLYESTER S.L.

Código del convenio: 11100081012012

En San Roque a, 8 de marzo de 2016 y actuando como Secretaria Dña. Mª Eugenia Vega Ruiz, se reúne la Representación de la Empresa Guadarranque Polyester S.L con la Representación de los Trabajadores, conformada por el Comité de Empresa de Guadarranque Polyester S.L. en su Fábrica de Guadarranque.

Representación de la Empresa (RE)

- D. Laureano Alban Lorenzo

- D. Jose Alfonso Martinez Cueto

- Dña. Mª Eugenia Vega Ruiz

- Dña. Monica Lopez Duarte

Representación del Personal (RT)

Francisco A. Rodriguez Ramirez.

Francisco Javier Vidal Pérez.

Fidel J. Sánchez Sánchez.

J. Agapito Heredia Ortega.

Manuel Ramirez Marin. (Del. Sindical)

Manuel Rull Montoya.

Pedro J. del Valle Sarria

Juan Manuel Lara Jimenez

Pedro Ramet Sanchez

Sergio Morales Valades (Del. Sindical)

Javier F. Valero Muñoz

Jose A. Cortes Berlanga

Jose A. Martinez Trujillo

En virtud de lo previsto de lo previsto en las Cláusulas Finales del Capítulo VII del Convenio de Cepsa Química Planta de Guadarranque y de la necesaria adaptación de los pactos alcanzados, las partes constituidas en Comisión Negociadora alcanzan los siguientes:

ACUERDOS

I.- Sustituir el apartado 4.2. del Capítulo VII por el siguiente texto:

4.2. Participación en Resultados

El porcentaje de la Retribución Básica Conjunta (RBG + CRF) anual de cada trabajador asignado a este concepto variable es del 6,5% para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Para los años 2015 y 2016 se considerará un Coeficiente de Valoración del 90,48%. A este coeficiente de valoración, se aplicará el porcentaje asignado a este variable de la Retribución Básica Conjunta (RBG+CRF) que corresponda a cada trabajador de Convenio que esté en alta en la fecha de su devengo, 31 de diciembre de cada año, y proporcionalmente al número de meses trabajados el año anterior.

Una vez determinada la cantidad resultante conforme a estos criterios, deberá descontarse el porcentaje de absentismo del trabajador con una ausencia al trabajo superior al 4% por todos los motivos, excepto licencias retribuidas, riesgo para el embarazo o para la lactancia y descanso por maternidad y paternidad, en el año anterior, para establecer el importe bruto a percibir por este concepto.

En consecuencia, el porcentaje final a aplicar a la RBC será el resultado de la siguiente fórmula:

% Final= %RBC Año correspondiente * Coeficiente de Valoración * (1- % Abs)

Para el año 2017, la Comisión Negociadora se reunirá para establecer las reglas de cálculo del Coeficiente de Valoración, salvo que se hubiese reunido ya anteriormente con dicha finalidad. Para el abono de este concepto, que tendrá lugar en el año 2018, se tendrán en cuenta los resultados del ejercicio 2017 produciéndose la liquidación, si procediera, el mes siguiente a la celebración de la Junta General de Accionistas correspondiente a dicho ejercicio.

Como excepción a la regla general del devengo a 31 de diciembre de cada año, en caso de que un trabajador cause baja con anterioridad a 31 de diciembre por jubilación, invalidez o fallecimiento, se procederá a la liquidación de este concepto, proporcionalmente al número de meses trabajados durante el año en que cause la baja, aplicando para ello el mismo porcentaje de evaluación que el del año inmediatamente anterior. Para aquellos trabajadores que causen baja antes del mes siguiente a la celebración de la Junta General de Accionistas, la liquidación de este concepto se realizará en el indicado mes.

Las previsiones recogidas en este apartado tendrán efectos desde el 1 de enero de 2015, llevándose a cabo las regularizaciones que procediesen con dicha fecha. II.- Sustituir el apartado 4.3. del Capítulo VII por el siguiente texto:

4.3. Plus de Desempeño Profesional

Los trabajadores que, en virtud de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo 96-98, tengan derecho a la percepción del Plus de Desempeño Profesional, percibirán este complemento salarial en los siguientes términos:

- El complemento se devengará el 31 de diciembre de cada año, liquidándose anualmente en el mes siguiente a la celebración de la Junta General de Accionistas del año siguiente, proporcionalmente al número de meses trabajados en el año natural (1 de enero a 31 de diciembre) anterior. No obstante, como excepción a la regla general del devengo a 31 de diciembre de cada año, en caso de que un trabajador cause baja con anterioridad al 31 de diciembre, por jubilación, invalidez o fallecimiento, se procederá a la liquidación de este concepto, proporcionalmente al número de meses trabajados durante el año en que cause baja.
- Está dotado con un 3% de la Retribución Básica Conjunta (RBG + CRF) anual de cada trabajador, porcentaje que se incrementará a razón de:
 - Percibirá un 4% de la RBC anual cada persona empleada por el cumplimiento de 48 meses de permanencia en la Empresa.
 - Percibirá un 5% de la RBC anual cada persona empleada por el cumplimiento de 96 meses de permanencia en la Empresa.
 - Percibirá un 7% de la RBC anual cada persona empleada por el cumplimiento de 144 meses de permanencia en la Empresa.
 - Percibirá un 9% de la RBC anual cada persona empleada por el cumplimiento de 192 meses de permanencia en la Empresa.
 - A partir del cumplimiento de 192 meses de antigüedad, percibirá un 1% adicional de la RBC anual por cada 48 meses de permanencia en la Empresa.

El tiempo de permanencia en la Empresa para la aplicación de este concepto salarial se computará desde la fecha de ingreso en la Empresa, quedando excluidos los períodos de suspensión de la relación laboral a excepción de la I.T., maternidad, paternidad, riesgo para la lactancia y riesgo para el embarazo.

• El Plus de Desempeño Profesional se liquidará de la siguiente forma:

a) Liquidación definitiva:

El porcentaje a aplicar sobre la Retribución Básica Conjunta (RBG + CRF) anual de cada trabajador será el promedio de los porcentajes correspondientes a este concepto, en base al número de meses de prestación de servicios en la Empresa y de acuerdo con el criterio establecido en el punto anterior, en cada uno de los meses del año natural anterior (1 de enero a 31 de diciembre), tal y como se detalla en la siguiente fórmula:

$$RBC (RBG+CRF) \text{ anual} * \text{Suma de los porcentajes mensuales correspondientes enero a diciembre año anterior} / 12$$

Para los años 2015 y 2016, al importe base resultante de la fórmula anterior (Importe Base del PDP), se aplicarán a su vez, un Coeficiente de Valoración del 90,48% y, en su caso, el mismo porcentaje de descuento por absentismo que los aplicados para el cálculo del PR, de tal manera que la cantidad a percibir por cada trabajador será el resultado de la siguiente fórmula:

$$\text{Cantidad a percibir} = (\text{Importe Base del PDP} * \text{Coeficiente de Valoración}, * (1 - \text{Abs})) - \text{Cantidad anticipada por Liquidación Provisional}$$

Para el año 2017 se reunirá la Comisión Negociadora para determinar las reglas a aplicar para el cálculo del Coeficiente de Valoración, salvo que se hubiese reunido ya anteriormente con dicha finalidad.

b) Liquidación provisional:

Sin perjuicio de la aplicación de los criterios establecidos en este punto para la liquidación definitiva del concepto, se abonará mensualmente como anticipo a cuenta del PDP correspondiente al año en curso, el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$70\% \text{ de la RBC percibida en el mes} * \text{coeficiente mensual del PDP que corresponda al trabajador}$$

Si el resultado de la liquidación definitiva a realizar en el mes siguiente a la celebración de la Junta General de Accionistas del año siguiente al del anticipo, arrojará un saldo negativo sobre la provisionalmente abonada, este saldo se regularizará en el mes en el que se liquide el concepto Participación en Resultados, regulado en el punto 4.2 de este Capítulo.

Las previsiones recogidas en este apartado tendrán efectos desde el 1 de enero de 2015, llevándose a cabo las regularizaciones que procediesen con dicha fecha. III.- Sustituir el apartado 5. del Capítulo VII por el siguiente texto:

5.- Incremento Salarial

Se establece para el año 2016 un incremento salarial de 0,25% el cual tendrá carácter consolidable.

Consecuencia de lo anterior, las tablas salariales del año 2016, calculadas una vez aplicado el referido porcentaje del 0,25%, serán las que se tomen de referencia para el cálculo y determinación de las tablas salariales del año 2017.

Los conceptos salariales sobre los que se realizará la revisión salarial serán los siguientes:

- Retribución Básica Conjunta (RBG + CRF)
- Plus de Condiciones de Trabajo
- Plus de Turno
- Plus de Nocturnidad
- Plus de Disponibilidad
- Plus de Festividad
- Plus de Nochebuena y Nochevieja
- Compensación Interrupción Vacaciones

Con efectos de 1 de enero se procederá a la actualización de los conceptos salariales referidos con anterioridad, conforme al incremento salarial que en su caso correspondiese aplicar.

El valor de la hora extraordinaria se modificará, siempre que queden afectados los conceptos que intervienen en su cálculo.

Para el año 2017, se pacta como incremento salarial, que afectará, a los conceptos salariales indicados anteriormente, el porcentaje de variación anual del IPC. Se adoptará, como referencia de porcentaje de variación anual del IPC el que establezca el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, salvo que éste sea negativo, estableciéndose en este caso, a los únicos efectos de referencia, un 0%. Con dicha referencia se actualizará, con efectos de 1 de enero de 2017, los conceptos salariales arriba indicados.

En el caso de que el IPC establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 2017 una variación acumulada respecto al 31 de diciembre del año anterior, superior a la utilizada como referencia, o inferior a dicho porcentaje, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en el exceso o en el defecto sobre la indicada cifra.

El porcentaje de revisión a efectuar, en su caso, será del 100% de dicho exceso o defecto, y tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 2017, si bien, cuando la regularización sobre los salarios sea a la baja, se realizará exclusivamente sobre el valor de los distintos conceptos salariales mencionados anteriormente, sin descuento respecto a los importes ya percibidos.

Consecuencia de lo anterior, la tabla salarial del año 2017 calculada una vez aplicado el incremento salarial que en su caso pudiese corresponder, será la que se tomen de referencia para el cálculo y determinación de la tabla salarial del año 2018.

Si la suma del IPC interanual de los años 2016 y 2017 fuere superior a la suma del 0,25% más el IPC de definitivo de 2017 se consolidará la diferencia resultante en las tablas salariales de 2018.

El valor de la hora extraordinaria se modificará, siempre que queden afectados los conceptos que intervienen en su cálculo.

Firmas.

Nº 30.689

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO
CADIZ**

ACTA DE LA REUNION PARA LA REVISION SALARIAL PARA EL AÑO 2.016 DEL CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS MÉDICOS ASISTENCIALES DE MEDICINA INTEGRAL S.L.

Código del convenio: 11100422012014
REPRESENTANTES DE LA EMPRESA

D. Manuel María Rodríguez Silva.
D. Luis Mariano Fernández Herreros.

D. José Francisco Manzano Olmo.
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Doña Asunción Alcántara Martorell,
Doña Gema Aragón Aragón,

SECRETARIA DEL ACTA
D. Paula Costa Herves.

En Chiclana de la Frontera, Cádiz, siendo las 10:00 horas del día 15 de enero del 2016, se reúnen las representaciones de la empresa y de los trabajadores citadas anteriormente con motivo de la revisión salarial del "Convenio Colectivo de Centros Médicos Asistenciales de Medicina Integral S.L.", para aplicar la subida salarial según la Disposición Adicional Primera del convenio.

ACUERDOS

PRIMERO. - Dar cumplimiento a la Disposición Adicional Primera y aplicar una revisión salarial del 0'5 % a todos los conceptos económicos y salariales vigentes del convenio, con carácter retroactivo desde el 01/01/2016.

SEGUNDO. - Ambas partes ACUERDAN modificar la tabla salarial del convenio colectivo Centros Médicos Asistenciales de Medicina Integral S.L., quedando como figura en el ANEXO I.

TERCERO. - Se designa por la Comisión Negociadora que la persona para dar traslado del presente Acta a la Delegación Provincial de Empleo de la Junta de Andalucía en Cádiz, para su registro en el C.M.A.C., y posterior publicación en el B.O.P., es José Francisco Manzano Olmo.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levantó el acta haciendo constar en la misma los acuerdos alcanzados y siendo firmada por todos los comparecientes. ANEXO I. TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2.016. CONVENIO COLECTIVO CENTROS MÉDICOS ASISTENCIALES DE MEDICINA INTEGRAL S.L.

GRUPO PROFESIONAL Y CATEGORIA	SALARIO MENSUAL (EUROS)	
GRUPO A) PERSONAL DIRECTIVO		
	DIRECTOR MEDICO	1681,98
	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1681,98

GRUPO PROFESIONAL Y CATEGORIA	SALARIO MENSUAL (EUROS)	
GRUPO B) PERSONAL SANITARIO		
	JEFE DE SERVICIO	1507,50
	MEDICO	1428,51
	PSICOLOGO	951,36
	JEFE DE ENFERMERIA	1314,31
	D.U.E., A.T.S., ENFERMERA, MATRONA	1089,00
	FISIOTERAPEUTA	1089,00
	TECNICO ESPECIALISTA EN RAYOS	1021,38
	TECNICOESPECIALISTAENLABORATORIO	1021,38
	AUXILIAR DE CLINICA	874,35
	CELADOR	799,22
GRUPO C) PERSONAL ADMINISTRATIVO		
	JEFE ADMINISTRATIVO	1381,88
	TÉCNICO EN RRHH	1089,00
	OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1030,92
	OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	1001,89
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	915,69
	TELEFONISTA	915,69
	COMERCIAL	907,57
GRUPO G) PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES		
	JEFE DE SECCION	1030,63
	OFICIAL MANTENEDOR	1000,58
	PERSONAL DE LIMPIEZA	668,32
	PEON	668,32
	COCINERO/A	873,82
	AYUDANTE DE COCINA	753,75
	ASPIRANTES, PINCHES DE 16 A 18 AÑOS	SMI
PLUS DE ASISTENCIA	MENSUAL	35,18
PLUS FESTIVOS	MENSUAL	12,06

Firmas

Nº 30.690

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SANLUCAR DE BARRAMEDA ANUNCIO

RESOLUCIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE SANLÚCAR DE BARRAMEDA RELATIVA A LA LICITACIÓN DEL SERVICIO DE NOTIFICACIONES DE ESTE AYUNTAMIENTO.-

1) Entidad adjudicadora:

- Organismo: Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda.
- Dependencia que tramita el expediente: Unidad de Contratación.
- Obtención de documentación e información:

Dependencia: Unidad de Contratación.

Domicilio: Cuesta de Belén, s/n.

Localidad y Código Postal: Sanlúcar de Barrameda. 11.540.

Teléfono: 956/388000.

Telefax: 956/388007.

Dirección de Internet del perfil del contratante: www.sanlucardebarrameda.es/

d) Número de expediente: 87/2.015.

2) Objeto del contrato:

- Tipo: Servicio.
- Descripción del objeto: Reparto de Notificaciones y correspondencia del Ayuntamiento.
- Lugar de ejecución:

- Domicilio: Sanlúcar de Barrameda.

- Localidad y código postal: Sanlúcar de Barrameda. 11.540.

d) Plazo de ejecución: Dos (2) años.

e) Admisión de prórroga: Si.

f) CPV: 75110000-0

3) Tramitación y procedimiento:

- Tramitación: Ordinaria.
- Procedimiento: Abierto.
- Criterios de adjudicación: Precio y plazo.

4) Presupuesto base de licitación:

Importe neto 98.347,11 euros IVA% 21% Importe total: 119.000,00 euros.

5) Garantías exigidas: Provisional: No se exige. Definitiva: 5% del precio del contrato.

6) Requisitos específicos del contratista: Los exigidos en la cláusula 20 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

7) Presentación de ofertas:

a) Fecha límite de presentación: Quince (15) días, contados a partir del siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

b) Modalidad de presentación: Documental.

c) Lugar de presentación:

- Dependencia: Unidad de Contratación.

- Domicilio: Cuesta de Belén, s/n.

- Localidad y código postal: Sanlúcar de Barrameda. 11.540.

- Dirección electrónica: contratación@sanlucardebarrameda.es.

d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Dos meses, a contar desde la apertura de las proposiciones.

8) Apertura de ofertas:

a) Dirección: Cuesta de Belén, s/n.

b) Localidad y código postal: Sanlúcar de Barrameda, 11.540.

c) Fecha y hora: 7º día a las 12,00 horas.

9) Gastos de publicidad: Hasta un máximo de 800 euros.

EL OFICIAL MAYOR EN FUNCIONES DE SECRETARIO GENERAL.-
Fdo: Víctor Barbero Diéguez **Nº 26.438**

AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA

EDICTO

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3º del Real Decreto 243/95, de 17 de febrero, por el que se regula la gestión del Impuesto sobre Actividades Económicas, hago saber que se encuentra a disposición del público la Matrícula Provisional correspondiente al presente año 2016, remitida por la Administración Tributaria del Estado, la cual podrá ser examinada durante el plazo de QUINCE DÍAS, contados a partir del siguiente al de la publicación de este Edicto en el B.O.P. Los interesados podrán dirigirse a las oficinas de la Unidad de Rentas y Exacciones, sita en la Plaza de Andalucía, en horario de 09:00 a 13:00 horas, de lunes a viernes.

Contra los actos de inclusión de un sujeto pasivo, así como su exclusión o la alteración de cualquiera de los datos a los que se refiere el apartado 2 del art.2º del citado Real Decreto, cabe interponer Recurso de Reposición potestativo ante la Agencia Estatal Tributaria o reclamación Económica Administrativa, ante el Tribunal correspondiente, ambos en el plazo de UN MES, a contar desde el día inmediato siguiente al del término de período de exposición pública de la Matrícula.

La interposición del Recurso de Reposición o reclamación Económica Administrativa contra los citados actos, no originarán la suspensión de los actos liquidatorios subsiguientes, salvo que así lo acuerden expresamente los órganos resolutorios competentes.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Chipiona, a 07 de Abril de 2016. EL ALCALDE-PRESIDENTE. Fdo.
Antonio Peña Izquierdo. **Nº 27.364**

AYUNTAMIENTO DE BORNOS

ANUNCIO

Por la Alcaldía se ha dictado el Decreto núm. 337/2016, de 14 de abril, cuyo tenor es el siguiente:

“Por Decreto de esta Alcaldía núm. 686/2015, de 26 de junio, fueron delegadas diversas competencias de dicho órgano en los Tenientes de Alcalde.

Dado que el Tercer Teniente de Alcalde disfrutará próximamente de vacaciones, la Alcaldía considera conveniente dictar las correspondientes disposiciones a fin de garantizar el correcto funcionamiento de los diferentes servicios afectados por las mismas.

En consecuencia, y visto el art. 116 del ROF y art. 14 de LRJAP y Procedimiento Administrativo Común, esta Alcaldía HA RESUELTO:

PRIMERO: Aprobar el siguiente calendario de vacaciones para el Tercer Teniente de Alcalde D. Raúl Sánchez Sánchez:

- Del 25 al 29 de abril de 2016

SEGUNDO: Avocar al Alcalde las competencias delegadas en el citado Teniente de Alcalde mediante la Resolución al principio mencionada, durante el período en que se encuentre de vacaciones.”

Lo que se hace público para general conocimiento. Bornos, 19 de abril de 2016. El Alcalde. Fdo.: Hugo Palomares Beltrán. **Nº 30.699**

AYUNTAMIENTO DE EL PUERTO DE SANTA MARIA

EDICTO

DEROGACIÓN DE LA ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA DE LAS RECEPCIONES DE OBRAS DE URBANIZACIÓN EN UNIDADES DE EJECUCIÓN Y DE LAS ENTIDADES URBANÍSTICAS DE CONSERVACIÓN.

El Pleno de este Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día once de noviembre de dos mil quince, al punto noveno de su Orden del Día, adoptó el acuerdo de “iniciar la tramitación para la derogación de la Ordenanza Municipal Reguladora de las Recepciones de Obras de Urbanización en Unidades de Ejecución y de las Entidades Urbanísticas de Conservación”, la cual fue aprobada por el Pleno en sesión celebrada el día 23 de marzo de 2001 y publicada en el BOP nº 129 de 6 de junio de 2001.

Tras someter el mencionado acuerdo de derogación a información pública por plazo de treinta días mediante la publicación en el Boletín Oficial de Provincia de Cádiz nº 237 de fecha 11 de diciembre de 2015, en el tablón digital de este Ayuntamiento y en la web municipal, NO se han presentado reclamaciones o sugerencias algunas, por lo que se considera derogada la citada Ordenanza sin necesidad de acuerdo expreso

de Pleno, con efectos desde el día 22 de enero de 2016, lo que se hace publico para conocimiento general.

El Puerto de Santa María, a 11 de abril de 2016. El Alcalde-Presidente.
Fdo.: Javier David de la Encina Ortega. **Nº 30.850**

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR EDICTO

SE HACE SABER: Que estarán expuestos al público los padrones y listas cobratorias correspondientes al trimestre de enero a marzo de 2016, confeccionado por el Servicio de Abastecimiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Residuales, así como del Servicio de Recogida y Tratamiento de Residuos de esta Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar, de la TASA POR PRESTACIÓN MANCOMUNADA DE LOS SERVICIOS DE ABASTECIMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA EN BAJA, TASA POR EL SERVICIO DE SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS RESIDUALES, TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESÍDUOS SÓLIDOS URBANOS Y TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE DEPÓSITO, TRATAMIENTO, ELIMINACIÓN Y/O APROVECHAMIENTO DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS EN EL MUNICIPIO DE JIMENA DE LA FRONTERA (Zona 1) en las oficinas del servicio mancomunado de Aguas y Residuos sita en la c/ Larga, Nº 54 de Jimena de la Frontera los Lunes, Miércoles y Viernes en horario de 09:00 a 13:30 y en la Sede de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar en Parque de las Acacias S/N, de Algeciras, de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00, durante quince días, contados desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, periodo durante el cual los interesados pueden examinar los referidos documentos.

Al amparo de lo previsto en el artículo 14.2 c) del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, contra las liquidaciones comprendidas en los padrones podrá formularse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante el Presidente de la Mancomunidad en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del padrón.

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

Por otro lado, se hace saber que el periodo voluntario para hacer efectivo el pago de los recibos del mencionado concepto, correspondiente al periodo anteriormente indicado, será desde el día 25 de mayo de 2016 al 25 de julio de 2016, en cualquier oficina de CAIXABANK y de BANCO SANTANDER de lunes a viernes, en el horario establecido por las Entidades.

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

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

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

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

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

Lo que se hace público para general conocimiento de la normativa vigente.
Algeciras, a 25 de abril de 2016. EL PRESIDENTE. Fdo.: Luis Ángel Fernández Rodríguez. **Nº 30.966**

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR EDICTO

SE HACE SABER: Que estarán expuestos al público los padrones y listas cobratorias correspondientes al trimestre de enero a marzo de 2016, confeccionado por el Servicio ABASTECIMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA EN BAJA, TASA POR EL SERVICIO DE SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS RESIDUALES, TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESÍDUOS SÓLIDOS URBANOS Y TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE DEPÓSITO, TRATAMIENTO, ELIMINACIÓN Y/O APROVECHAMIENTO DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS EN EL MUNICIPIO DE CASTELLAR DE LA FRONTERA en las oficinas del Excmo. Ayuntamiento de Castellar de la Frontera sita en la Plaza Andalucía S/N, C.P. 11350, Castellar de la Frontera y en la Sede de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar en Parque Smith S/N, de Algeciras, de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00, durante quince días, contados desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, periodo durante el cual los interesados pueden examinar los referidos documentos.

Al amparo de lo previsto en el artículo 14.2 c) del Texto Refundido de

la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, contra las liquidaciones comprendidas en los padrones podrá formularse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante el Presidente de la Mancomunidad en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del padrón.

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

Por otro lado, se hace saber que el periodo voluntario para hacer efectivo el pago de los recibos del mencionado concepto, correspondiente al periodo anteriormente indicado, será desde el día 25 de mayo de 2016 al 25 de julio de 2016, en cualquier oficina de CAIXABANK y de BANCO SANTANDER de lunes a Viernes, en el horario establecido por las Entidades.

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

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

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

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

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

Lo que se hace público para general conocimiento de la normativa vigente.
Algeciras, a 25 de abril de 2016. EL PRESIDENTE. Fdo.: Luis Ángel Fernández Rodríguez. **Nº 30.970**

AYUNTAMIENTO DE ROTA ANUNCIO

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en la sesión ordinaria celebrada en primera citación el día diecisiete de marzo del año dos mil dieciséis, al punto 10º del Orden del día acordó, aprobar inicialmente la ordenanza de las bases reguladoras de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, en materia de promoción y desarrollo deportivo, entendiéndose definitivamente aprobada si transcurrido el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la presente publicación de exposición pública no se presentase alegación o reclamación alguna en este Ayuntamiento. Dicho expediente se encuentra para su revisión en la Delegación de Deportes, sita en Polideportivo Municipal Antonio Barrientos Chispa, Avda. Príncipes de España Recinto Ferial s/n en horario de atención al público de 9:00 a 14:00.

Rota, a 1 de Abril de 2016. EL ALCALDE- PRESIDENTE. Fdo.: José Javier Ruiz Arana **Nº 31.258**

AYUNTAMIENTO DE ROTA ANUNCIO

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en la sesión ordinaria celebrada en primera citación el día diecisiete de marzo del año dos mil dieciséis, al punto 11º del Orden del día acordó, aprobar inicialmente la ordenanza de las bases reguladoras de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, en materia de juventud, entendiéndose definitivamente aprobada si transcurrido el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la presente publicación de exposición pública no se presentase alegación o reclamación alguna en este Ayuntamiento. Dicho expediente se encuentra para su revisión en la Delegación de Juventud, sita en Plaza de España, nº 2º planta baja, edificio García Sánchez en horario de atención al público de 9:00 a 14:00.

Rota, a 1 de Abril de 2016. EL ALCALDE- PRESIDENTE. Fdo.: José Javier Ruiz Arana **Nº 31.261**

AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION ANUNCIO

El Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, mediante Acuerdo Plenario de 3 de Marzo de 2016, ha aprobado provisionalmente la modificación del artículo 11 del REGLAMENTO DEL CONSEJO MUNICIPAL DE JUVENTUD DEL AYUNTAMIENTO DE LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN, disponiendo su exposición al público en el Boletín Oficial de la Provincia por plazo de treinta días hábiles para la presentación de alegaciones y sugerencias, aprobándose definitivamente en caso de no haberse presentado ninguna reclamación o alegación, y ello en los siguientes términos: Art. 11: "serán vocales del consejo: Hasta un máximo de 8 representantes juveniles, elegidos de entre todas las asociaciones juveniles inscritas o que cuenten con sección juvenil igualmente inscritas en el censo municipal".

En La Línea a 25 de Abril de 2016. El Alcalde Presidente. Firmado. **Nº 31.272**

AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA
ANUNCIO

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria, celebrada el día 28 de abril de 2016, aprueba definitivamente el presupuesto municipal para el ejercicio 2016.

Asimismo el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 14 de marzo de 2016 aprobó la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento para el 2016, en los términos siguientes:

PRIMERO.- Aprobar la Relación de Puestos de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Conil de la Frontera para el ejercicio 2016.

SEGUNDO.- Respecto a la Relación de Puestos de Trabajo vigente se producen las siguientes modificaciones:

Se crea un nuevo intervalo del Factor Responsabilidad, en el apartado R.3.3. "Dificultad de los trabajos, Iniciativa", incluyendo un nuevo Grado 3.4, con 30 puntos, modificándose la enumeración del resto de los Grados. El texto queda de la siguiente manera:

Grado 1 Trabajo repetitivo con métodos y directrices sobre los principales detalles de la actuación. La ejecución puede plantear algunos problemas que obliguen a efectuar algunos cambios en el orden o detalles del proceso. El trabajo es controlado a su término o en sus fases más importantes o en otros puestos de trabajo de similar naturaleza: 5 puntos.

Grado 2 Trabajo semirepetitivo y variado. Existen normas en relación al método de actuación. Las instrucciones suelen ser generales sin entrar en detalles lo que obliga al titular a fijarlos, aunque no pueda modificar el espíritu de las normas ni los resultados que se esperan. Parte del trabajo es controlado a su término y otra parte de forma diferida o por resultados: 10 puntos.

Grado 3 El titular suele desarrollar las propias normas de aplicación y debe tomar con alguna frecuencia decisiones en situaciones anómalas o imprevistas, que pueden ser consideradas y juzgadas después por otros puestos superiores. El trabajo es controlado en primera instancia por el propio titular y posteriormente (medio plazo) por otros o por resultados: 20 puntos.

Grado 4 Trabajo variado que requiere la habitual toma de decisiones ante situaciones sencillas o de mediana complejidad. El trabajo se controlará por el resultado: 30 puntos.

Grado 5 Trabajo complejo y muy variado. Existen sistemas de actuación, más o menos conocidos que exigen un estudio o reflexión antes de su aplicación. Las órdenes e instrucciones que se reciben se concretan, en general y preferentemente, a los objetivos a alcanzar. El trabajo se controla predominantemente por resultados: 40 puntos.

Grado 6 El titular, que puede emitir directrices y normas, tiene libertad para planear y organizar su trabajo en el que toma decisiones normalmente definitivas o que sólo

pueden ser discutidas por profesionales de similar nivel o por resultados. No existen reglamentos o normas o antecedentes en los métodos; si los hay son muy generales para regular su actuación y necesita conocer principios de gestión y organización para realizar su trabajo con destacada capacidad inventiva o creadora: 55 puntos

ÁREA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

1º) Se crean lo siguientes puestos de trabajo:

- Administrativo de Secretaría
- Jefe de Negociado de Digitalización y Registro
- Administrativo de Recursos Humanos y Régimen Interior
- Administrativo del Diseminado

2º) Se modifican los siguientes puestos de trabajo:

- Jefe de Negociado de Información y Registro, se modifica por el puesto de trabajo de Jefe de Negociado de Información.
- Jefe de Negociado de Contratación y Patrimonio, se modifica por el puesto de trabajo de Jefe de Negociado de Contratación.
- Jefe de Negociado de RR.HH, se modifica por el puesto de trabajo de trabajo de Negociado de RR.HH y Régimen Interior.

ÁREA DE SERVICIOS ECONÓMICOS

1º) Se crean lo siguientes puestos de trabajo:

- Jefe de Negociado de Tasas y Otros Ingresos
- Administrativo de Rentas
- Técnico de Apoyo a Servicios Económicos y Administrativos
- Administrativo de Intervención
- Jefe de Negociado de Tesorería
- Administrativo de Tesorería

2º) Se modifican el siguiente puesto de trabajo:

Jefe de Negociado de Rentas se modifica por el puesto de trabajo de Jefe de Negociado de Tributos. Figuras Impositivas.

ÁREA DE URBANISMO

1º) Se crea el puesto de trabajo de Asesor Jurídico de Urbanismo:

2º) Se modifica el puesto de trabajo de Coordinador de Licencias y Disciplina Urbanística, pasando a ser de personal laboral, en personal funcionario.

ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL

Se crea el puesto de trabajo de Administrativo de Servicios sociales

ÁREA DE SERVICIOS, MANTENIMIENTO, LIMPIEZA Y RECOGIDA R.S.U.

Se crea el puesto de trabajo de Jardinero

La Relación de Puestos de Trabajo, incluidas las modificaciones adoptadas, queda de la siguiente forma:

ÁREA DE PRESIDENCIA						C. ESPECÍFICO					
PUESTO DE TRABAJO	Nº PUESTOS	VINC.	FORMA PROVIS.	GRUPO	NIVEL C.DEST.	E	R	ET	RF	AR	EUROS MES C.ESPEC.
Jefe del Cuerpo de la Policía Local	1	F	LD Ley 13/01	A2	24	X	X	X	X	X	1.119,22
Subinspector de la Policía Local	1	F	Ley 13/01	A2	24	X	X	X	X	X	707,52
Subinspector de la Policía Local Integrado Ley 13/2001	1	F	Ley 13/01	A2	24	X	X	X	X	X	707,52
Oficial de la Policía Local Integrado Ley 13/2001	5	F	Ley 13/01	C1	20	X	X	X	X	X	817,31/780,71
Policía Local	7	F	Ley 13/01	C1	18	X	X	X	X	X	738,02/701,42
Policía Local Integrado Ley 13/2001	32	F	Ley 13/01	C1	18	X	X	X	X	X	738,02/701,42
Coordinador Serv . Local Protec. Civil	1	L	LD	C1/C2	20/18	X	X	X	X	X	744,12
Policía Local (2ª actv) Cuerpo de Guardia	2	F	Ley 13/01	C1	18	X	X	X	X	X	738,02/701,42
Policía Local (2ª acti) Educacion Vial/ Admón	1	F	Ley 13/01	C1	18	X	X	X	X	X	738,02/701,42
Policía Local(2ª. Actv) Guardia/Seguridad Ayunt.	1	F	Ley 13/01	C1	18	X	X	X	X	X	738,02/701,42
Auxiliar de Turismo	1	L	CM	C2	16	X	X	X		X	396,46
ÁREA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS											
					29		X				1250,36
Secretaría General	1	F	RD 1732/94	A1	20/18	X	X	X		X	625,18
Jefe/a de Negociado de Secretaría	1	F	CM	C1/C2	18	X	X	X		X	494,04
Administrativo de Secretaría	1	F	CM	C1	27	X	X	X		X	975,89
Jefe/a de Sección de Atenc. al Ciudadano y Patrimonio	1	F	LD	A1	20	X	X	X		X	625,18
Jefe/a de Negociado de Atención Ciudadana	1	F	CM	C1	20	X	X	X		X	625,18
Jefe/a de Negociado de Digitalización y Registro	1	F	CM	C1	16	X	X	X	X	X	524,54
Agente de Atención Ciudadana Funcionario	3	F	CM	C2	16	X	X	X	X	X	524,54
Agente de Atención Ciudadana Laboral	2	L	CM	C2	16	X	X	X	X	X	378,16
Conserje Ordenanza	1	F	Ley 13/01	C2	16	X	X	X	X	X	332,41
Mensajero/a	1	L	CM	C2	27	X	X	X		X	975,89
Administrativo de RR. HH. y Régimen Interior	1	F	CM	C1	16	X	X	X		X	372,06
Auxiliar de Archivo	1	L	CM	C2	27	X	X	X		X	975,89
Jefe de Sección de Contratación y Estadística	1	F	LD	A1	20/18	X	X	X		X	625,18
Jefe de Negociado de Estadística	1	F	CM	C1/C2	20	X	X	X		X	625,18
Jefe de Negociado de Contratación	1	F	CM	C1	18	X	X	X		X	494,04
Administrativo del Diseminado	1	F	CM	C1		X	X	X		X	
ÁREA DE SERVICIOS ECONÓMICOS											
Interventor	1	F	RD 1732/94	A1	29	X	X	X		X	1.235,11
Jefe/a Sección Rentas (Tributos y Sanciones)	1	F	LD	A1	27	X	X	X		X	975,89
Jefe/a Negociado de Tributos. Figuras Impositivas	1	F	CM	C1	20	X	X	X		X	625,18

PUESTO DE TRABAJO						C. ESPECÍFICO					
	Nº PUESTOS	VINC.	FORMA PROVIS.	GRUPO	NIVEL C.DEST.	E	R	ET	RF	AR	EUROS MES C.ESPEC.
Jefe/a de Negociado de Tasas y Otros Ingresos	1	F	CM	C1	20	X	X	X		X	625,18
Jefe/a Negociado de Sanciones	1	F	CM	C1/C2	20/18	X	X	X		X	625,18
Administrativo de Rentas	1	F	CM	C1	18	X	X	X		X	494,04
Inspector Lector	2	L	CM	C2	16	X	X	X	X	X	683,12/774,61
Auxiliar Administrativo Lector	2	L	CM	C2	16	X	X	X	X	X	402,55/494,04
Técnico de Apoyo a Servicios Económicos y Admvos.	1	F	LD	A1	27	X	X	X		X	975,89
Jefe/a Sección Control Presup. y Contab.	1	F	LD	A1	27	X	X	X		X	975,89
Jefe/a Negociado Control Pres. y Contab.	1	F	CM	C1/C2	20/18	X	X	X		X	625,18
Administrativo de Intervención	1	F	CM	C1	18	X	X	X		X	494,04
Tesorero	1	F	RD 1732/94	A1	29	X	X	X		X	1.189,37
Jefe/a de Negociado de Tesorería	1	F	CM	C1	20	X	X	X		X	625,18
Cajero/a	1	F	CM	C2	18	X	X	X		X	463,55
Administrativo de Tesorería	1	F	CM	C1	18	X	X	X		X	585,53
Auxiliar Administrativo de Tesorería	1	L	CM	C2	16	X	X	X		X	463,55
Agente Tributario	1	F	CM	C2	16	X	X	X	X	X	402,55
ÁREA DE URBANISMO											
Director/a de la Oficina Técnica	1	F	LD	A1/A2	26	X	X	X	X	X	1.189,37
Arquitecto/a Planif. y Gestión Urbanist.	1	F	LD	A1	27	X	X	X	X	X	1.067,38
Arquitecto/a Proyectos, Obras y Servicios	1	F	LD	A1	27	X	X	X	X	X	1.067,38
Arquitecto/a Técnico de Oficina Técnica	2	F	CM	A2	24	X	X	X	X	X	1.067,38
Asesor Jurídico de Urbanismo	1	F	LD	A1	27	X	X	X		X	975,89
Coordinador/a Plan. y Gest. Urb. y Proy. Obras y Serv.	1	F	CM	C1/C2	20/18	X	X	X		X	625,18
Coordinador/a Licencias y Disciplina Urbanística	1	F	CM	C1	20	X	X	X		X	625,18
Delineante (Funcionario)	1	F	CM	C1	17	X	X	X	X	X	500,14
Delineante (Laboral)	1	L	CM	C1	17	X	X	X	X	X	500,14
ÁREA SOCIAL, POLÍTICAS TRANSVERSALES Y SERVICIOS A LA CIUDADANÍA											
Psicólogo/a	1	L	LD	A1	26	X	X	X		X	975,89
Trabajador/a Social	2	L	CM	A2	23	X	X	X		X	594,68
Educador/a Social	1	L	CM	A2	23	X	X	X		X	594,68
Administrativo de Servicios Sociales	1	F	CM	C1	18	X	X	X		X	494,04
Auxiliar Ayuda Domicilio	5	L	CM	C2	16	X	X	X		X	372,06
Animador/a Sociocultural	1	L	CM	C2	16	X	X	X		X	350,71
Director de Archivo y Biblioteca	1	F	CM	A2	23	X	X	X		X	594,68
Auxiliar de Biblioteca	1	F	CM	C2	16	X	X	X		X	372,06
Coordinador de Cultura y Educación	1	L	CM	C1/C2	18/20	X	X	X		X	350,71
Coordinador de Informática	1	L	CM	C1	20	X	X	X	X	X	997,24
Ayudante Técnico de Informática	2	F	CM	C1/C2	20/18	X	X	X	X	X	585,53
Coordinador de Fiestas	1	F	CM	C1/C2	18/20	X	X	X		X	548,94
Coordinador de Juventud	1	L	CM	C1/C2	18/20	X	X	X		X	548,94
Coordinador de Deportes	1	L	CM	C1/C2	18/20	X	X	X		X	548,94
Monitor Deportivo	1	L	CM	C2	15	X	X	X	X	X	280,57
ÁREA DE SERVICIOS, MANTENIMIENTO, LIMPEZA Y RECOGIDA R.S.U.											
Encargado Servicios, Mantto., Limpieza y Rec. RSU	2	L	CM	C2	18	X	X	X	X	X	878,30
Oficial de Vías y Obras	5	L	CM	C2	16		X	X	X	X	478,80
Peón de Vías y Obras	5	L	CM	E	14			X	X	X	402,55
Oficial de Jardinería	1	L	CM	C2	16		X	X	X	X	478,80
Jardinero	12	L	CM	C2/E	16/14		X	X	X	X	463,55
Peón de Jardinería	9	L	CM	E	14			X	X	X	402,55
Encargado de Mercado de Abastos	1	F	Ley 13/2001	C1	16	X	X	X	X	X	439,15
Responsable de Almacén	1	L	CM	E	14	X	X	X	X	X	484,90
Encargado de Almacén	1	L	CM	C2	16	X	X	X	X	X	393,41
Conductor Recogida R. S. U.	8	L	CM	C2	16	X	X	X	X	X	433,05/494,04
Peón de Recogida R. S. U.	14	L	CM	E	14			X	X	X	518,44/579,43
Peón Baldeo	1	L	CM	E	14		X	X		X	640,43
Peón Conductor de Limpieza Viaria	1	L	CM	E	14		X	X	X	X	518,44
Peón de Limpieza Viaria	19	L	CM	E	14			X	X	X	426,95
Limpiador/a	18	L	CM	E	14			X	X	X	301,92
Conserje de Centro Educativo	6	L	CM	E	14	X	X	X	X	X	311,06
Peón de Electricidad	1	L	CM	E	14			X	X	X	402,55
Oficial de Playas	2	L	CM	C2	16		X	X	X	X	478,80
Jefe de Planta EDAR/Director Laboratorio M. Aguas	1	L	CM	A1	24	X	X	X	X	X	930,14
Jefe Grupo-Oficial Explo. EDAR	1	L	CM	C2	18	X	X	X	X	X	814,26
Oficial de Explotación E.D.A.R.	3	L	CM	C2	16		X	X	X	X	677,02
Peón de E.D.A.R.	5	L	CM	E	14			X	X	X	524,54

PUESTO DE TRABAJO	Nº PUESTOS	VINC.	FORMA PROVIS.	GRUPO	NIVEL C.DEST.	C. ESPECÍFICO					EUROS MES C.ESPEC.
						E	R	ET	RF	AR	
Peón de Servicios Múltiples E.D.A.R.	1	L	CM	E	14			X	X	X	463,55
Jefe del Servicio de Aguas	1	L	LD	A2	24	X	X	X	X	X	945,39
Auxiliar Administrativo Servicio de Aguas	1	L	CM	C2	16	X	X	X		X	372,06
Oficial de Fontanería	2	L	CM	C2	16		X	X	X	X	478,80
Peón de Fontanería	3	L	CM	E	14			X	X	X	402,55
PUESTOS POLIVALENTES											
Auxiliar Administrativo (Funcionario)	19	F	CM	C2	16	X	X	X		X	372,06
Auxiliar Administrativo (Laboral)	10	L	CM	C2	16	X	X	X		X	372,06
Administrativo (Funcionario)	23	F	CM	C1	18	X	X	X		X	494,04
Administrativo (Laboral)	7	F	CM	C1	18	X	X	X		X	494,04
Portero Mantenedor de Dependencias Municipales	14	L	CM	E	14	X	X	X	X	X	420,85/393,40

PUESTOS BASE NO INCLUIDOS EN LA R.P.T.

GRUPO	NIVEL C.DEST.	EUROS MES C.ESPEC.
A1	21	478,09
A2	18	398,74
C1	16	353,43
C2	12	262,68
E	8	171,98

El sistema de provisión de la mayoría de los puestos de trabajo contenidos en la presente relación será el de concurso de méritos, no obstante, dado su carácter directivo y de especial responsabilidad serán provistos por el sistema de libre designación, entre otros, los siguientes puestos de trabajo: Director de la Oficina Técnica, Asesor Jurídico y Técnico de Apoyo a Servicios Económicos y Administrativos.

Los puestos de trabajo de la Policía Local y los correspondientes a los funcionarios con habilitación de carácter nacional serán provistos de conformidad con la legislación aplicable a estos empleados públicos.

Principales Abreviaturas

E. Experiencia
R. Responsabilidad
ET. Esfuerzos Físicos y Tensiones
RF. Riesgos Físicos
C.D. Complemento de destino
(F) Funcionario
(L) Laboral
P.L. Policía Local
E.D.A.R Estación Depuradora de Aguas Residuales
R.S.U. Residuos sólidos urbanos

Lo que se hace público en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril.

Conil, a 29 de abril de 2016. EL ALCALDE, Fdo.: Juan M. Bermúdez Escámez. **Nº 31.948**

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3
CADIZ
EDICTO**

D/Dª MARIADEL CARMEN ROMERO CHAMORRO, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE CADIZ.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 69/2016 a instancia de la parte actora D/Dª. JOSE PEREZ TERRADA contra FALCON CONTRATAS Y SEGURIDAD SA sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado RESOLUCION DE del tenor literal siguiente:

PARTE DISPOSITIVA

S.Sª. Iltma. DIJO: Procédase a la ejecución de la sentencia por la suma de 5.500,52 euros en concepto de principal, más la de 176,71 euros calculadas para intereses y gastos y habiendo sido declarada la ejecutada en insolvencia provisional dése audiencia a la parte actora y al Fondo de Garantía Salarial a fin de que en el plazo de quince días insten la práctica de la diligencia que a su derecho interese o designen bienes, derechos o acciones del deudor que puedan ser objeto de embargo.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de reposición, sin perjuicio del derecho del ejecutado a oponerse a lo resuelto en la forma y plazo a que se refiere el fundamento cuarto de esta resolución, y sin perjuicio de su efectividad.

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma el Iltmo/a. Sr./Sra. D./Dña. FRANCISCO DE BORJA DERQUI - TOGORES DE BENITO, MAGISTRADO JUEZ TITULAR del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE CADIZ. Doy fe.

EL/LA MAGISTRADO JUEZ TITULAR EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

DILIGENCIA.- Seguidamente se cumple lo mandado. Doy fe.

“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)”.

Y para que sirva de notificación al demandado FALCON CONTRATAS Y SEGURIDAD SA 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 CADIZ, a veintiuno de abril de dos mil dieciséis. 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 30.649

**JUZGADO DE LO SOCIAL
ALGECIRAS
EDICTO**

D. JOSÉ VILLAHOZ RODRÍGUEZ, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA SUSTITUTO DEL JUZGADO DE LO SOCIAL ÚNICO DE ALGECIRAS.

HACE SABER: Que en la ejecución seguida en este Juzgado bajo el número 112/2015 a instancia de la parte ejecutante D. FRANCISCO JAVIER DELGADO LOPEZ contra CARRETILLAS SAN ROQUE 2006 SL se ha dictado Auto de fecha 1/3/16 del tenor literal siguiente:

AUTO.- Magistrada - Juez.- Sra Dª NURIA MARIA DEL PRADO MEDINA MARTIN.- En Algeciras, a uno de marzo de dos mil dieciséis. PARTE DISPOSITIVA.- DISPONGO:

1.- Estimar la solicitud de FRANCISCO JAVIER DELGADO LOPEZ de aclarar el Auto dictado en este procedimiento con fecha 22/09/15 en el sentido que se indica a continuación. RAZONAMIENTO JURÍDICO SEGUNDO : (…) Este auto condenará asimismo a la empresa al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la notificación de la sentencia hasta la fecha de esta resolución, sin perjuicio de los que procedan desde la fecha del despido hasta la de notificación de sentencia de la que se descontarán los salarios percibidos durante el mismo, salvo que durante alguno de estos periodos, el ejecutante se hubiere incorporado a la vida laboral; en el presente caso, en el informe de vida laboral, consta que el ejecutante fue dado de alta el día 4.11.2013 por la mercantil CARRETILLAS SAN ROQUE 2006 S.L., por lo que los salarios que se deberán abonar son desde el día siguiente al despido, 1.08.2013 hasta el día de antes a ser dado de alta, 3.11.2013, lo que hace un total de 95 días a razón de 61,95 euros al día, arroja una suma de 5.885,25 euros”. PARTE DISPOSITIVA: 1º) DECLARO EXTINGUIDA en esta fecha la RELACIÓN LABORAL que ligaba a D. FRANCISCO JAVIER DELGADO LÓPEZ con la empresa CARRETILLAS SAN ROQUE 2006 S.L. , S.L. 2º) CONDENO a la empresa CARRETILLAS SAN ROQUE 2006 S.L. a que pague a D. FRANCISCO JAVIER DELGADO LÓPEZ, como INDEMNIZACIÓN, la cantidad de 28.280,17 euros. 3º) CONDENO a la empresa CARRETILLAS SAN ROQUE 2006 S.L. , a que pague a D. FRANCISCO JAVIER DELGADO LÓPEZ, como salarios de tramitación, la cantidad de 5.885,25 euros, con obligación de proceder a compensación de las prestaciones de desempleo percibidas con el S.P.E.E. y conforme a la normativa vigente. 2.- Incorporar esta resolución al Libro que corresponda y llevar testimonio a los autos principales. Notifíquese la presente resolución a las partes. Contra este auto no cabe interponer recurso sin perjuicio de los recursos que puedan interponerse frente a la resolución aclarada.”

Y para que sirva de notificación al ejecutado CARRETILLAS SAN ROQUE 2006 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 once de abril de dos mil dieciséis. EL LETRADO 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 30.715

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA
SALA DE LO SOCIAL
SEVILLA
EDICTO

N.I.G.: 1101244S20140000591. Negociado: S. Recurso: Recursos de Suplicación 3007/2014. Juzgado origen: JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE CADIZ. Procedimiento origen: Ejecución de títulos judiciales 135/2014. Recurrente: RAFAEL PADILLA MATEO. Recurrido: NUEVA AURORA S.L., FONDO DE GARANTIA SALARIAL, OMEGA ROYAL ESTATE S.L., COMUNIDAD DE PROPIETARIOS - APARTHOTEL TARTESSUS SANTI PETRI y LANDWELL PRICEWATER H. C. T. & L. S. S.L.

D^a. ROSA MARIA ADAME BARBETA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DE SEVILLA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA.

HACE SABER: Que en el Recurso de Suplicación nº 3007/14-S, se ha dictado Sentencia por esta Sala, con fecha 17 DE DICIEMBRE DE 2015, resolviendo recurso de suplicación contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social 2 DE CADIZ, en Procedimiento nº 135/14.

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

Y para que conste y sirva de NOTIFICACIÓN a OMEGA ROYAL ESTATE S.L. cuyo actual paradero es desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

SEVILLA a diecinueve de abril de 2016. EL/A LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado. Nº 30.716

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA
SALA DE LO SOCIAL
SEVILLA
EDICTO

D^a. ROSAM^a ADAME BARBETA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DE SEVILLA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA.

HACE SABER: Que en el Recurso de Suplicación nº 971/15, se ha dictado diligencia de ordenación por esta Sala, con fecha 19 de Abril, preparando el recurso de casación para unificación de doctrina contra la sentencia 2257/15 dictada por este Tribunal.

Del contenido de la diligencia de ordenación podrá tener conocimiento mediante comparecencia en esta Sala, haciéndose saber que contra la misma no podrá interponerse recurso alguno, pero la parte recurrida podrá oponerse a la admisión del recurso de casación al personarse ante la Sala de lo social del Tribunal Supremo.

Y para que conste y sirva de NOTIFICACIÓN a RACING CLUB PORTUENSE y UNIÓN DEPORTIVA LOS BARRIOS, cuyo actual paradero es desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

SEVILLA a diecinueve de abril de dos mil dieciséis. LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado. Nº 30.717

JUZGADO DE LO SOCIAL
ALGECIRAS
EDICTO

D/D^a SONIA CAMPAÑAS SALAS, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL ÚNICO DE ALGECIRAS.

HACE SABER: Que en la ejecución seguida en este Juzgado bajo el número 112/2015 a instancia de la parte ejecutante D. FRANCISCO JAVIER DELGADO LOPEZ contra CARRETILLAS SAN ROQUE 2006 SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado de fecha AUTO Y DECRETO DE FECHA 14/04/16 del tenor literal siguiente:

“AUTO.- En Algeciras, a 14 de abril de 2016. PARTE DISPOSITIVA.- S.S^a. Iltma. DIJO: Procédase a la ejecución solicitada por FRANCISCO JAVIER DELGADO LÓPEZ, contra CARRETILLAS SAN ROQUE 2.006 S.L., por la cantidad de 34.165,4 euros en concepto de principal, más la de 10.249 euros calculados para intereses y costas.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal. Contra este auto podrá interponerse recurso de reposición, a interponer ante este órgano judicial, en el plazo de los TRES DÍAS hábiles siguientes a su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada, aduciendo pago o cumplimiento documental justifico, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda

ejecutar, siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma el Iltmo. SRA D^a NURIA DEL PRADO MEDINA MARTÍN, JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL ÚNICO DE ALGECIRAS. Doy fe.

DECRETO.- En Algeciras, a 14 de abril de 2016. PARTE DISPOSITIVA.-

En orden a dar efectividad a las medidas concretas solicitadas, ACUERDO: Procédase al embargo de bienes de la ejecutada CARRETILLAS SAN ROQUE 2.006 S.L., por importe de 34.165,4 euros en concepto de principal, más 10.249 euros presupuestados para intereses y costas a cuyo fin requiérase a la misma para que, en el plazo de DIEZ DIAS, abone dichas cantidades o manifieste relacionadamente bienes y derechos suficientes para cubrir la cuantía de la ejecución, con expresión, en su caso, de las cargas y gravámenes, así como, en el caso de inmuebles, si están ocupados, por qué personas y con qué título, bajo apercibimiento de que, en caso de no verificarlo, podrá ser sancionado, cuando menos, por desobediencia grave, en caso de que no presente la relación de sus bienes, incluya en ella bienes que no sean suyos, excluya bienes propios susceptibles de embargo o no desvele las cargas y gravámenes que sobre ellos pesaren, y podrán imponerse también multas coercitivas periódicas. Procédase a la averiguación de bienes de la ejecutada en el Punto Neutro Judicial disponible en este Juzgado y de constar bienes, procédase al embargo en cantidad suficiente para cubrir el principal e intereses y costas presupuestadas. Se hace saber a la ejecutada que el/los embargos/s acordado/s podrá dejarse sin efecto si abona dichas cantidades, así como el pago podrá realizarlo igualmente por transferencia en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en la cuenta que mantiene en la OP de "SANTANDER", nº IBAN ES55-0049-3569-920005001274-, haciendo constar en el apartado "concepto" el nº 1288-0000-64-0112-15. Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrán interponer recurso de reposición, por escrito a este Juzgado, dentro del plazo de TRES DIAS hábiles contados desde el siguiente de la notificación, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente, sin cuyos requisitos no se admitirá el recurso. Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma D. JOSÉ VILLALHOZ RODRÍGUEZ, LETRADO SUSTITUTO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL ÚNICO DE ALGECIRAS. Doy fe."

Y para que sirva de notificación al demandado CARRETILLAS SAN ROQUE 2006 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 catorce de abril de dos mil dieciséis. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado. Nº 30.718

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO

D/D^a JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

En los Autos número 87/2016, a instancia de VERONICA CABELLO RENDON contra JMHI BIOSALUD SC, en la que se ha dictado auto cuyo encabezamiento y Parte Dispositiva son del tenor literal siguiente: AUTO

En JEREZ DE LA FRONTERA, a 18 de abril de 2016. PARTE DISPOSITIVA

DECLARO EXTINGUIDA la relación laboral entre la trabajadora Dña. VERÓNICA CABELLO RENDÓN y la empresa JMHI BIOSALUD SL con efectos de la fecha de la presente resolución (18/04/16), DEBIENDO ABONAR la empresa a la trabajadora la cantidad total de 5.516,57 € (866,25 € en concepto de indemnización por despido y 4.650,32 € en concepto de salarios de tramitación).

Notifíquese a las partes haciéndoles saber que frente a esta resolución cabe interponer recurso de REPOSICIÓN ante este mismo Juzgado en el plazo de 3 DÍAS contados desde el siguiente a su notificación, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente, requisitos sin los cuales no se admitirá el recurso, previo ingreso en la cuenta de consignaciones de este Juzgado del correspondiente depósito, todo ello sin perjuicio de llevarse a efecto lo acordado en la resolución.

Así por este Auto lo acuerda, manda y firma Dña. AURORA M. GARCÍA MARTÍNEZ, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social Nº 3 de Jerez de la Frontera. Doy fe.

DILIGENCIA.- Seguidamente se cumple lo acordado. Doy fe.

Y para que sirva de notificación en legal forma a JMHI BIOSALUD SC, cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto.

Dado en JEREZ DE LA FRONTERA, a diecinueve de abril de dos mil dieciséis. 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 31.183

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO

D/D^a JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1309/2014 a instancia de la parte actora D/D^a. CARLOS MATESANZ BOCANEGRA (Ido FCO. JOSE BRAVO BARCO) contra ENDESA DISTRIBUCION ELECTRICA SL, BERSOL PROYECTOS E INSTALACIONES SL (bop) y FOGASA sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado RESOLUCION de fecha 10/3/2016 del tenor literal siguiente: En la ciudad de Jerez de la Frontera, a 10 de Marzo de dos mil dieciséis.

SR. D. ÁNGEL MOREIRA PÉREZ, Juez de Apoyo al Juez de Adscripción Territorial del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en funciones de refuerzo en el Juzgado de lo Social núm. 3 de Jerez de la Frontera. Una vez vistos en juicio oral y público los presentes Autos de Reclamación de Cantidad núm. 1309/2014.

Promovidos por: CARLOS MATESANZ BOCANEGRA

Contra: La mercantil BERSOL PROYECTOS E INSTALACIONES, S.L.; ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA Y EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.

Con la autoridad que el PUEBLO ESPAÑOL me confiere, y en nombre de S.M. EL REY, dicto la siguiente:

FALLO Estimo parcialmente la demanda origen de las presentes actuaciones interpuesta por

CARLOS MATESANZ BOCANEGRA contra BERSOL PROYECTOS E INSTALACIONES, S.L.; ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.L. Y EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, condenando a la mercantil BERSOL PROYECTOS E INSTALACIONES, S.L., a abonar al actor la suma de 13.010,73 euros en concepto de principal descrito en el cuerpo de la actual resolución judicial, más debiendo ser la misma incrementada en el 10% de su parte estrictamente salarial y en concepto de intereses moratorios, absolviendo a la entidad ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.L. de los pedimentos formulados en su contra.

Condeno igualmente al Fondo de Garantía Salarial a estar y pasar por los términos de la presente resolución, sin perjuicio del cumplimiento de sus obligaciones legales con los límites que le son inherentes de conformidad con el artículo 33 del ET.

Incorpórese la presente sentencia al correspondiente libro. Ilévase testimonio de la misma a los autos de su razón y notifíquese a las partes haciéndoles saber las siguientes advertencias legales y comunes:

Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo social en Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, recurso que, antes de interponerse, deberá anunciarse en este juzgado dentro de los 5 días hábiles y siguientes al de la notificación de aquella, bastando para ello la mera manifestación, comparecencia o escrito de parte o de su abogado, graduado social colegiado o de su representante.

Con todo, será indispensable que, si el recurrente hubiere sido el condenado al pago de la cantidad definida en la sentencia, éste, al tiempo de anunciar el recurso de suplicación (y a salvo de lo dispuesto en el art. 230.3 LRJS), acredite haber consignado en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta a nombre de este juzgado, la cantidad objeto de condena, pudiendo sustituirse dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento, emitido por entidad de crédito. (En el caso de condena solidaria, la obligación de consignación o aseguramiento alcanzará a todos los condenados con tal carácter, salvo que la consignación o el aseguramiento, aunque efectuado solamente por alguno de los condenados, tuviera expresamente carácter solidario respecto de todos ellos para responder íntegramente de la condena que pudiera finalmente recaer frente a cualquiera de los mismos.)

Además, el recurrente deberá, al anunciar su recurso de suplicación (a salvo de lo dispuesto en el art. 230.3 LRJS y fuera de las excepciones que de inmediato se dirán), hacer un depósito de 300 euros en la precitada cuenta.

No obstante lo dicho, en cualquier caso, están exceptuados de hacer todos estos ingresos las entidades públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón de su condición de trabajador (o asimilado legalmente) o beneficiario del régimen público de seguridad social (o como sucesores suyos); aunque si la recurrente fuese una entidad gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de seguridad social de pago periódico, al anunciar el recurso, deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que, en su caso, lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Además, y junto a lo que acaba de ser reseñado expresamente, para cualquier otra cuestión sobre el particular y relativa a materia de seguridad social, se informa expresamente a la parte recurrente que deberá estar (para su cumplimiento) a lo dispuesto en el art. 230.2 LRJS.

Y ya por fin, también se advierte al recurrente que, caso de no tener materialmente reconocido el beneficio de justicia gratuita, deberá adjuntar, al escrito de interposición del recurso de suplicación, el ejemplar para la Administración de Justicia del modelo 696 (aprobado por Orden HAP/2662/2012 de 13 de diciembre) con el ingreso debidamente validado y, en su caso, el justificante del mismo, en la cuantía establecida para el orden social, por la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, con las exenciones previstas en la misma.

Así, por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo. Sr. Juez. Ángel Moreira Pérez

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada ha sido la anterior sentencia en el día siguiente al de su fecha por el Sr. Juez que la suscribe, encontrándose S.S.^a en audiencia pública en la Sala de este Juzgado. Doy fe. El Sr. Letrado al Servicio de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación al demandado BERSOL PROYECTOS E INSTALACIONES SL (bop) 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 JEREZ DE LA FRONTERA, a veintiuno de abril de dos mil dieciséis. 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 31.192

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 4 SANTA CRUZ DE TENERIFE

EDICTO. CÉDULA NOTIFICACIÓN SENTENCIA

D/D^a. FRANCISCO MARTÍN ORTEGA, Letrado de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social Nº 4 de Santa Cruz de Tenerife, HAGO SABER: Que en el procedimiento nº 0000529/2015 en materia de Reclamación de Cantidad a instancia de D/D^a. LAURA MATILDE MORENO DELGADO, contra BUSUU BIG S.L. y FOGASA, por su SS^a se ha dictado SENTENCIA Nº 148/16 con fecha 25/4/16, cuya parte dispositiva es el tenor literal siguiente:

"(...FALLO

Debo estimar y estimo la demanda presentada por Doña Laura Matilde Moreno Delgado asistido por el letrado Doña Maria Sandra Luis Luis frente a Busuu Big SL con intervención del fogasa y, en consecuencia, condeno a la demandada al pago a favor de la actora de la cantidad total de 7.266,3 euros, más con el diez por ciento de mora patronal.

Notifíquese la presente Resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, debiendo anunciarlo en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia.

Adviértase al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en BANCO SANTANDER a nombre de este Juzgado, con número 3797-0000-65-0529-15, acreditándolo mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la cuenta de Depósito y Consignaciones también abierta en BANCO SANTANDER a nombre de este Juzgado, la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a este Juzgado con el anuncio de recurso. En caso de realizar el ingreso por transferencia el número de cuenta corriente con veinte dígitos es 0049-3569-92-0005001274 debiendo consignar obligatoriamente en el campo “Observaciones” o “Concepto” la cuenta-expediente indicada de dieciséis dígitos. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Así por esta mi Sentencia lo pronuncio, mando y firmo.(...)”

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los Estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia

Y para que sirva de notificación en legal forma a BUSUU BIG S.L. en ignorado paradero, expido la presente para publicación en el B.O.P. de Cádiz, en Santa Cruz de Tenerife, a 26 de abril de 2016. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado. Nº 31.204

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA SALA DE LO SOCIAL SEVILLA

N.I.G.: 1102044S20130001723 Negociado: MB Recurso: Recursos de Suplicación 72/2015 Juzgado origen: JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE JEREZ DE LA FRONTERA Procedimiento origen: Despidos/ Ceses en general 620/2013 Recurrente: OLGA SUMARIVA GONZALEZ Recurrido: V CENTENARIO ASESORES S.L. y FOGASA
EDICTO

DOÑA ROSA MARIA ADAME BARBETA, LETRADA DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DE SEVILLA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA.

HACE SABER: Que en el Recurso de Suplicación nº 72/15-MBA, se ha dictado Sentencia por esta Sala, con fecha 27/01/16 resolviendo recurso de suplicación contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº TRES de JEREZ DE LA FRONTERA, en Procedimiento nº 620/13

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

Y para que conste y sirva de NOTIFICACIÓN a V CENTENARIO ASESORES S.L. cuyo actual paradero es desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

SEVILLA a 15/02/16. LA LETRADA DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA. Nº 31.216

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 13 MALAGA

EDICTO

D/D^a CLARALÓPEZ CALVO, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 13 DE MÁLAGA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 134/2015 a instancia de la parte actora D/D^a. VICTOR CANDIDO ARRANS

VILLAROEL contra DAMATERRA S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado RESOLUCION de fecha 31-03-16 del tenor literal siguiente:

AUTO

En MÁLAGA, a treinta y uno de marzo de dos mil dieciséis.
Dada cuenta y;
HECHOS

PRIMERO.- En los autos número 900/14 se dictó sentencia el 05-03-15 en la que estimando la demanda se declaraba improcedente el despido de VICTOR CANDIDO ARRANS VILLAROEL, condenándose a la demandada DAMATERRA S.L. a que a su elección le readmitiera en las mismas condiciones que disfrutaba con anterioridad al despido o le indemnizara en la suma que en la misma consta y que en todo caso, le abonase los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la de notificación de la sentencia.

SEGUNDO.- La citada sentencia declaraba probado un salario de 29,45 euros/día; una antigüedad en la empresa demandada desde el 26-03-2003, y con categoría profesional de "Controlador .."

TERCERO.- En escrito presentado con fecha 22-09-15, la parte actora solicitaba la ejecución de la sentencia, estando la entidad demandada en situación de "concurso seguido en en Juzgado Mercantil nº 1 de Cádiz , en su procedimiento 436/15.

CUARTO.- Admitida a trámite la ejecución por Auto de 05-10-15, se acordó citar a las partes de Comparecencia, por medio de Diligencia de Ordenación, ante este Juzgado para el día 23-11-15 que se suspendió al no poder ser notificada la entidad demandada, que se encuentra en situación de "Concurso" señalándose de nuevo para el día 01-02-16, siendo citada la Administradora concursal Dª Carmen Oteo Barranco , a fin de ser examinadas sobre el hecho de la no readmisión alegada, teniendo lugar la misma con asistencia de la parte actora sin que lo hiciera la demandada, pese a estar debidamente citada y efectuándose las alegaciones que se recogen en el acta.

RAZONAMIENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- Al haber transcurrido el plazo de cinco días que para la opción se concedieron a la parte demandada, sin que lo haya efectuado, se entiende, conforme al artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores que procede la readmisión y, resultando que esta no se ha producido ni se han abonado los salarios de tramitación, procede la condena de la parte demandada en los términos que en la parte dispositiva se establecerán.

SEGUNDO.- Que de conformidad con lo establecido en el artículo 279.2 a, b y c, en relación con el 110 ambos de la Ley de Procedimiento Laboral y con el 56 del E.T., procede fijar una indemnización de 45 días de salarios por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 42 mensualidades, computándose a estos efectos como tiempo de servicio, el transcurrido hasta la fecha del auto que resuelva el incidente. Este auto condenará asimismo a la empresa al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la de esta resolución.

Vistos los preceptos citados y demás de pertinente aplicación.

PARTE DISPOSITIVA

Que debo declarar y declaro extinguida la relación laboral que ligaba a las partes con obligación de la empresa condenada DAMATERRA S.L. de indemnizar a, en la cantidad de 15.005 euros.

Asimismo debo condenar y condeno a la parte demandada a que abone a la parte actora los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la de esta resolución cifrada en la suma de 16.080 euros, y además en la cantidad de 1.781,85 euros.

Por tanto se despacha ejecución por la cantidad de 32.866,85€uro, en concepto de principal, más 5.258,69 €euro presupuestados para intereses y costas, requiriendo a las partes para la designación de bienes donde trabar embargo.

La Administración Concursal debe estar y pasar por la presente declaración.

Encontrándose el ejecutado en paradero desconocido dese audiencia al FONDO DE GARANTIA SALARIAL a fin de que, dentro del plazo de QUINCE DIAS, inste las diligencias que a su derecho interesen.

Notifíquese esta resolución a las partes, con la advertencia de que contra la misma cabe recurso de REPOSICIÓN ante este Juzgado de lo Social, no obstante lo cual, se llevará a efecto lo acordado. El recurso deberá interponerse por escrito en el plazo de CINCO DÍAS hábiles contados desde el siguiente de la notificación, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente, sin cuyos requisitos no se admitirá el recurso.

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma el Ilmo/a. Sr./Sra. D./Dña. FRANCISCO JOSÉ TRUJILLO CALVO, MAGISTRADO/JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL Nº13 DE MÁLAGA. Doy fe. MAGISTRADO/JUEZ LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

Y para que sirva de notificación al demandado DAMATERRA S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, 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 MÁLAGA, a doce de abril de dos mil dieciséis. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado. **Nº 31.245**

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 9

SEVILLA

EDICTO

D/Dª GRACIABUSTOS CRUZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 9 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 261/2015 a instancia de la parte actora D/Dª. FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION contra JUALPA SANLUQUEÑA DE CONSTRUCCIONES SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado RESOLUCION de fecha del tenor literal siguiente:

AUTO

En SEVILLA, a 3 de diciembre de dos mil quince.

PARTE DISPOSITIVA

S.ª. Ilmo. Magistrado-Juez de lo Social nº 9 de Sevilla D. Rafael Fernández López ACUERDA: Procédase a la ejecución de la resolución de fecha 3 de noviembre de 2014 dictada en las presentes actuaciones, despachándose la misma a favor de FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION contra JUALPASANLUQUEÑA DE CONSTRUCCIONES SL por la cantidad de 557,27 € en concepto de principal y 185,76 € en concepto de intereses y costas presupuestados provisionalmente, siguiéndose la vía de apremio sobre sus bienes derechos o acciones hasta hacer pago a la ejecutante de las citadas cantidades.

Notifíquese a las partes la presente resolución, advirtiéndoseles que contra la misma podrá interponerse recurso de reposición en el plazo de TRES DIAS, en el que, además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición en la forma expresada en el fundamento jurídico sexto de esta resolución.

Así por este Auto, lo acuerda manda y firma el Ilmo/a. Sr./Sra. D./Dña. RAFAEL FERNANDEZ LÓPEZ, MAGISTRADO-JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 9 DE SEVILLA, ante mí el Letrado de la admon. de Justicia. Doy fe. EL/LA MAGISTRADO-JUEZ. EL/LA LETRADO JUDICIAL

DECRETO

Letrado/a de la Administración de Justicia D/Dª GRACIA BUSTOS CRUZ En SEVILLA, a tres de diciembre de dos mil quince

PARTE DISPOSITIVA

S.ª. la Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 9 de Sevilla Dª. Gracia Bustos Cruz ACUERDA :

Decretar el embargo de bienes y derechos propiedad de la parte ejecutada JUALPA SANLUQUEÑA DE CONSTRUCCIONES SL en cuantía suficiente a cubrir el importe del principal por el que se ha ordenado la ejecución ascendente a 557,27 € más lo presupuestado provisionalmente para intereses y costas 185,76 €, a favor del ejecutante FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION, y en concreto las devoluciones que por IVA o cualquier otro concepto pudieran corresponder a la ejecutada, así como los créditos de acreedores y saldos de cuentas corrientes o cualquier otro producto financiero favorables a la ejecutada que consten en la averiguación patrimonial que se obtenga de la base de datos de la aplicación informática de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, todo ello se llevará a cabo a través de la correspondiente aplicación informática y, en su caso, se librarán los correspondientes oficios.

Y desconociéndose la existencia de otros bienes o derechos propiedad del ejecutado que puedan ser objeto de embargo procede la averiguación de bienes libres de cargas que puedan ser objeto de embargo a través de las correspondientes aplicaciones informáticas del punto neutro judicial.

Notifíquese esta resolución a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe recurso de REVISIÓN sin que produzca efecto suspensivo, ante el Magistrado-Juez que dictó el Auto de Ejecución, mediante escrito dentro de los TRES DIAS hábiles siguientes a su notificación, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente, sin cuyos requisitos no se admitirá el recurso.

Para la admisión del recurso deberá efectuarse constitución de depósito en cuantía de 25 euros, debiendo ingresarlo en la cuenta de este Juzgado abierta en Grupo Santander nº 4028.0000.69.0680.12, utilizando para ello el modelo oficial, indicando en el campo "Concepto" que se trata de un recurso y "Social-Revisión", de conformidad con lo establecido en la Disposición adicional Decimoquinta de la L.O 6/1985 del Poder Judicial, salvo concurrencia de los supuestos de exclusión previstos en la misma.

Si el ingreso se efectuare por transferencia bancaria habrá de hacerse en la cuenta de Grupo Santander IBAN ES55 0049 3569 92 0005001274, indicando el beneficiario, Juzgado de lo Social nº 9 de Sevilla, y en "Observaciones" se consignarán 4028.0000.69.0680.12, indicando después de estos 16 dígitos (separados por un espacio) el código "69" y "Social-Revision".

Así por este Decreto, lo acuerda, manda y firma S.ª. la Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social num. 9 de Sevilla.

DILIGENCIA DE ORDENACION DEL LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA SR./A. D./Dª. GRACIA BUSTOS CRUZ

En SEVILLA, a quince de abril de dos mil dieciséis

Por presentado el anterior escrito por la parte ejecutante, únase. Se tiene por cumplido el requerimiento efectuado por diligencia de ordenación de fecha 2 de marzo pasado, y habiéndose aportado el nombre y D.N.I. del administrador de la empresa D. Juan Manuel Rivas Infante, con esta fecha se accede al punto neutro judicial al objeto de notificar las resoluciones de 3 de diciembre de 2015, así como la presente, en el domicilio del citado administrador. Y constando como único domicilio en dicha información, el ya intentado sin efecto, con esta fecha se acuerda la notificación de la ejecutada mediante la inserción de edictos en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y cuando proceda en el tablón de anuncios de este Juzgado.

Visto el contenido de la anterior información obtenida mediante la aplicación informática de la AEAT de este Juzgado, y el estado de las presentes actuaciones procede decretar el embargo sobre cualquier cantidad que exista en cuentas corrientes, a plazo, de crédito, libretas de ahorros, fondos de inversión, obligaciones, valores en general, o cualquier otros productos bancarios, incluidas las amortizaciones de préstamos, que el demandado JUALPA SANLUQUEÑA DE CONSTRUCCIONES SL, mantenga o pueda contratar con las entidades relacionadas en la referida información, hasta cubrir el principal y costas, debiendo proceder a la retención y puesta a disposición de dichas cantidades, aún cuando en el momento de recibir dicho oficio no existiese cantidad alguna disponible, si con posterioridad a ello existiesen saldos o productos bancarios realizables, a cuyo efecto se librarán los correspondientes oficios o, en su caso se efectuará a través de la correspondiente aplicación informática.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de TRES DIAS hábiles siguientes a su

notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

Lo acuerdo y firmo. Doy fe. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Y para que sirva de notificación al demandado JUALPA SANLUQUEÑA DE CONSTRUCCIONES SL 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 SEVILLA, a quince de abril de dos mil dieciséis. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado. **Nº 31.252**

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2
CADIZ
EDICTO**

Dª CARMEN YOLANDA TORO VILCHEZ, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE CADIZ.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 355/2014 a instancia de la parte actora D/Dª. MANUEL RODRIGUEZ ARAGON contra PROYECTOS Y SERVICIOS A PIE DE OBRA S.L., ANA DEL ROCIO SALAMANCA SUAREZ y ADECUACIONES ADYTEC S.L. sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado RESOLUCION de fecha 18 DE ABRIL DE 2016 del tenor literal siguiente:
FALLO

Estimo la demanda de Manuel Rodríguez Aragón contra Proyectos y Servicios a Pie de Obra S-L- y contra Adecuaciones Adytec SL ; y contra la Admón Concursal de Proyectos APDE SL sra Salamanca. Condenando de modo solidario a ambas sociedades al abono al demandante e los 3.798,97 euros.

Debiendo la Admón. Concursal de la primera estar y pasar por ello.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de suplicación, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a su notificación, por comparecencia o por escrito de las partes, su abogado/ a ,Graduado/ a Social, o representante, designando el Letrado a o Graduado /a Social que habrá de interponerlo.

Y para que sirva de notificación al demandado ADECUACIONES ADYTEC 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 CADIZ, a veintisiete de abril de dos mil dieciséis. LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

Nº 31.327

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA
SALA DE LO SOCIAL
SEVILLA
EDICTO**

D/ Dª. ROSA MARÍA ADAME BARBETA , LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DE SEVILLA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA.

HACE SABER: Que en el Recurso de Suplicación nº 1623/15, se ha dictado Sentencia por esta Sala, con fecha 21/04/16 , resolviendo recurso de suplicación contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de CÁDIZ , en Procedimiento nº 183/11

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

Y para que conste y sirva de NOTIFICACIÓN a la empresa FRIGOMANT S.C.A , cuyo actual paradero es desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

SEVILLA a veintiuno de abril de dos mil dieciséis. LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Fdo: Dª Rosa María Adame Barbeta.

Nº 31.579

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO**

D/Dª JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 28/2016 a instancia de la parte actora D/Dª. DAVINIA COOMBS COS contra LABORATORIO DENTAL ROTA SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado RESOLUCIÓN de fecha 29/01/2016 que de forma sucinta dice:
AUTO

En JEREZ DE LA FRONTERA, a veintinueve de enero de dos mil dieciséis. Dada cuenta y;

HECHOS

PRIMERO.- En los autos de referencia, seguidos a instancia de DAVINIA COOMBS COS contra LABORATORIO DENTAL ROTA, S.L., se dictó sentencia en fecha 15/12/2015 por la que se condenaba a la demandada al abono de las cantidades que se indican en la misma.

SEGUNDO.- Dicha resolución judicial es firme.

TERCERO.- Que se ha solicitado la ejecución de la sentencia firme, por la vía de apremio, toda vez que por la demandada no se ha dado cumplimiento al fallo de la misma. PARTE DISPOSITIVA: S.Sª. Iltma. DIJO: Procédase a la ejecución de la sentencia dictada en estas actuaciones con fecha 15/12/2015 despachándose la misma a favor del actor, contra la empresa LABORATORIO DENTAL ROTA, S.L. por la cantidad de 3.353,85 en concepto de principal, más la de 400,00 € calculados para intereses y costas, siguiéndose la vía de apremio sobre sus bienes derechos o acciones hasta hacer pago a los ejecutantes de las citadas cantidades.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrá interponerse, en el plazo de TRES DÍAS, RECURSO DE REPOSICIÓN, en el que, además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecidos con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisibles como causa de oposición a la ejecución.

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma el Iltmo/a. Sr./Sra. D./Dña. AURORA MARÍA GARCÍA MARTÍNEZ, MAGISTRADO-JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL Nº3 DE JEREZ DE LA FRONTERA. Doy fe. LA MAGISTRADO-JUEZ. EL LETRADO DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

Y para que sirva de notificación al demandado LABORATORIO DENTAL ROTA SL 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 JEREZ DE LA FRONTERA, a veinte de abril de dos mil dieciséis. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado. **Nº 31.581**

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO**

D/Dª JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 116/2016 a instancia de la parte actora D/Dª. JUAN ÁNGEL HERRERA OYOLA contra PAPELERÍA TRES S L sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado RESOLUCIÓN de fecha 20/04/2016 que de forma sucinta dice:

AUTO

En JEREZ DE LA FRONTERA, a veinte de abril de dos mil dieciséis. Dada cuenta y; HECHOS

PRIMERO.- En los autos de referencia, seguidos a instancia de Dª JUAN ÁNGEL HERRERA OYOLA contra PAPELERÍA TRES, S.L., se dictó sentencia en fecha 16 de Febrero de 2.016, por la que se condenaba a la demandada al abono de las cantidades que se indican en la misma.

SEGUNDO.- Dicha resolución judicial es firme.

TERCERO.- Que se ha solicitado la ejecución de la sentencia firme, por la vía de apremio, toda vez que por la demandada no se ha dado cumplimiento al fallo de la misma.

PARTE DISPOSITIVA: S.Sª. Iltma. DIJO: Procédase a la ejecución de la sentencia dictada en estas actuaciones con fecha 16 de Febrero de 2.016, despachándose la misma a favor del actor, contra la empresa PAPELERÍA TRES, S.L., por la cantidad de 8.807,94 € en concepto de principal, más la de 1.000,00 € calculados para intereses y costas, siguiéndose la vía de apremio sobre sus bienes derechos o acciones hasta hacer pago a los ejecutantes de las citadas cantidades.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrá interponerse, en el plazo de TRES DÍAS, RECURSO DE REPOSICIÓN, en el que, además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecidos con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisibles como causa de oposición a la ejecución.

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma el Iltmo/a. Sr./Sra. D./Dña. AURORA MARÍA GARCÍA MARTÍNEZ, MAGISTRADO-JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL Nº3 DE JEREZ DE LA FRONTERA. Doy fe.

LAMAGISTRADA-JUEZ. EL LETRADO DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

Y para que sirva de notificación al demandado PAPELERÍA TRES 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 JEREZ DE LA FRONTERA, a veinte de abril de dos mil dieciséis. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado. **Nº 31.584**

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1**CADIZ
EDICTO**

D. ÁNGEL LUIS SÁNCHEZ PERIÑÁN, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE CÁDIZ.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 140/2014 a instancia de la parte actora D/Dª. MANUEL RAMOS CORNEJO contra AXA SEGUROS GENERALES SA, MARTÍN CASILLAS SLU, TECNICOS CIVILES Y CONSTRUCCIÓN DE LA BAHIA SL Y SEGUROS CATALANA OCCIDENTE SOCIEDAD DE SEGUROS Y REASEGUROS SA sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado RESOLUCIÓN de fecha 20/04/16 del tenor literal siguiente:

Señalar el próximo día 19 DE SEPTIEMBRE DE 2016 A LAS 10:30 HORAS, expidiéndose al efecto las cédulas de citación de las partes, así como los oficios necesarios para la práctica de la prueba instada.

Notifíquese la presente resolución a las partes
MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Y para que sirva de notificación al demandado TÉCNICOS CIVILES Y CONSTRUCCIÓN DE LA BAHÍA SL 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 veinte de abril de dos mil dieciséis. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

Nº 31.597**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 12****VALENCIA
EDICTO**

DON LORENZO NAVARRO LORENTE, SECRETARIO TITULAR DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO DOCE DE VALENCIA.

HAGO SABER: Que en este Juzgado, se sigue expediente núm. 000823/2014, a instancias de RAFAEL FERNANDEZ PALACIOS contra SERRAMAR VIGILANCIA SEGURIDAD SL, en reclamación por CANTIDAD, en el que, por medio del presente se cita a SERRAMAR VIGILANCIA SEGURIDAD SL, quien se halla en ignorado paradero, para que comparezca ante este JUZGADO DE LO SOCIAL, sito en Valencia, Avda. del Saler, núm. 14, al objeto de celebrar acto de conciliación y, en su caso, juicio el día 24 DE MAYO DE 2016 A LAS 12,15 horas de la mañana, con advertencia de que el juicio no se suspenderá por la incomparecencia injustificada de las partes.

Igualmente se le advierte que las siguientes comunicaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir forma de Auto o Sentencia o se trate de emplazamiento.

DEBERA COMPARECER EL DÍA Y HORA SEÑALADO PARA PRESTAR CONFESION EN JUICIO CON APERCIBIMIENTO DE QUE DE NO HACERLO PODRA SER TENIDO POR CONFESIO.

Valencia a 11 de abril de 2016. EL SECRETARIO. Firmado.

Nº 32.328**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2****JEREZ DE LA FRONTERA****EDICTO**

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 1162/2015 Negociado: N.I.G.: 1102044S20150003389 De: D/Dª. MANUEL ROSADO PEREZ Contra: D/ Dª. SERVICIOS LOGISTICOS GARUVA S.L.

D/Dª. ROSARIO MARISCAL RUIZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE JEREZ DE LA FRONTERA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 1162/2015 se ha acordado citar a SERVICIOS LOGISTICOS GARUVA S.L. como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezca el próximo día 19-5-16 A LAS 10.45 H. para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Av. Álvaro Domecq. Edificio Alcazaba debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de 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 SERVICIOS LOGISTICOS GARUVA 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 Jerez de la Frontera, a cuatro de mayo de dos mil dieciséis. 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 32.945**JUZGADO DE LO SOCIAL****ALGECIRAS****EDICTO**

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 863/2014. Negociado: T. N.I.G.: 1100444S20141000919. De: D/Dª Lynn Van Wilderode. Contra: General Building Services 2011 SL.

LETRADO/ADELA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL ÚNICO DE ALGECIRAS

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 863/2014 se ha acordado citar a GENERAL BUILDING SERVICES 2011 SL como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día DIECIOCHO DE MAYO DE 2016, A LAS 12.00 Y 12.20 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en PLAZA DE LAS CONSTITUCIÓN S/N 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 GENERAL BUILDING SERVICES 2011 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 Algeciras, a cuatro de mayo de dos mil dieciséis. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

Nº 33.243**JUZGADO DE LO SOCIAL****ALGECIRAS****EDICTO**

Procedimiento: Despidos/Ceses en general 958/2015. Negociado: CH. N.I.G.: 1100444S20151001054. De: D/Dª Noemí Díaz Benítez. Contra: D/Dª Juan Manuel Román Jiménez.

D/Dª. Mª CRISTINA AZOFRA ALONSO, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL ÚNICO DE ALGECIRAS

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 958/2015 se ha acordado citar a JUAN MANUEL ROMAN JIMENEZ como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día DIECIOCHO DE MAYO DE DOS MIL DIECISEIS a las 9.50 horas para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en PLAZA DE LAS CONSTITUCIÓN S/N 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 JUAN MANUEL ROMAN JIMENEZ.

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 Algeciras, a cuatro de mayo de dos mil dieciséis. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

Nº 33.293

**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 2016: 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