ADMINISTRACION DEL ESTADO

MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACION Y MEDIO AMBIENTE DEMARCACION DE COSTAS DE ANDALUCIA-ATLANTICO CADIZ

INFORMACIÓN PÚBLICA

Por la Demarcación de Costas de Andalucía-Atlántico se instruyen procedimientos de determinación de derechos concesionales de usos y aprovechamientos del dominio público marítimo-terrestre estatal (DPM-T), en aplicación de la Disposición Transitoria Primera de la Ley 22/1988, de 28 de julio, de Costas, incoados de oficio en relación con las fincas inscritas en el Registro de la Propiedad de Sanlúcar de Barrameda y a los titulares abajo relacionados. Dichas fincas resultaron afectadas por el deslinde del DPM-T con referencia DL-88-CA, aprobado por Orden Ministerial de 17 de diciembre de 2001, que corresponde al tramo de costa que incluye las marismas del río Guadalquivir entre la Laguna de Tarelo y el límite común de los términos municipales de Sanlúcar de Barrameda y Trebujena, en el término municipal de Sanlúcar de Barrameda.

De conformidad con el artículo 152.8.a) del Reglamento General de Costas, aprobado por el R.D. 876/2014, de 10 de octubre, se someten los expedientes a información pública durante veinte días, contados a partir del día siguiente al de publicación de este anuncio, pudiendo ser examinados en las oficinas de la Demarcación de Costas de Andalucía-Atlántico, sita en C/Marianista Cubillo, nº 7, de Cádiz, en horario de 9:00 a 14:00 de lunes a viernes no festivos, plazo durante el cual los comparecientes podrán realizar las alegaciones que estimen pertinentes.

Nº EXPEDIENTE INTERESADO/TITULAR Nº FINCA REGISTRAL
CNC12/16/11/0033 ..... ANTONIO NUÑEZ NUÑEZ 38604
CNC12/16/11/0034 ..... JOSÉ NUÑEZ NUÑEZ.....38606

Cádiz, 23 de septiembre de 2016. EL JEFE DE LA DEMARCACIÓN. Patricio Poullet Brea. Firmado. **Nº 75.876**

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO CADIZ

ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA UTE LISAN Y SU PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL APJ A SANITARIA DEL CAMPO DE GIBRALTAR-CÁDIZ

Código del convenio: 11002031011990

Por la Empresa: José Manuel Ávila Lafuente Cinta Vizcaya Vázquez

Por los Trabajadores: Ricardo Gómez Rodríguez Roberto Navarro Becerra Claudio Saavedra López Fernando Márquez Bazan Rosario Montenegro Baladez Silvia Bernal Vidal, Mª Victoria García Pucha, Luz Milagros Salvatierra Ruiz Mercedes Gómez Pulgarin

Asesores: Francisco Díaz Suárez (UGT) Tomas Calvo Quintero Rafael Fenoy Rico José L. Vinelli

Reunidos los al margen indicado, el 31 de Agosto de 2016 a las 13:00 horas, en las instalaciones del Sindicato CC.OO, en Algeciras (Cádiz), para tratar los siguientes ASUNTOS

PRIMERO: Se reúne la Comisión Paritaria con arreglo a la convocatoria efectuada por la parte Social al objeto de interpretar la redacción dada a determinados Artículos conforme al requerimiento efectuado por la Delegación Territorial de Empleo de Cádiz.

SEGUNDO: Ambas partes acuerdan que los siguientes Artículosquedanredactados del siguiente literal:

Artículo 23° Permiso por lactancia.-

Los/as trabajadores/as durante el periodo de lactancia de hijo/a menor de 9 meses tendrán derecho a la ausencia de una hora de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Los/as trabajadores/as, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

TERCERO: En prueba de conformidad firman las partes en el lugar y fecha arriba indicados, y acuerdan su presentación en el Registro Público.

Convenio Colectivo Comarcal limpieza de gestión del Área Sanitaria del Campo de Gibraltar-Cádiz

Artículo Preliminar

El presente Convenio Colectivo lo conciertan, de una parte los Delegados de Personal y el Comité de Empresa del Personal de Limpieza de los Centros de trabajo Hospital Punta Europa de Algeciras, Hospital del S.A.S. de la Línea y los centros de Salud dependientes del Distrito de Atención Primaria; asistidos por los Sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión Sindical Obrera (U.S.O.), Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Confederación General del Trabajo (CGT), Central Sindical Independiente y de Funcionarios y de otra la empresa UTE LISAN LOTE 1, actual concesionaria del Servicio de Limpieza del Área de Gestión Sanitaria del Campo de Gibraltar.

El Área de Gestión Sanitaria la componen los hospitales anteriormente mencionados y los Centros dependientes del distrito de Atención Primaria del Campo de Gibraltar que se relacionan en el anexo I.

CAPITULO I. Condiciones Generales

Artículo 1º. Ámbito Territorial, Funcional y Personal. El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de su entrada en vigor las relaciones laborales entre los trabajadores/as del Sector de la Limpieza que prestan sus servicios en el Area de Gestión Sanitaria del Campo de Gibraltar y la empresa adjudicataria del servicio.

Artículo 2º. Ambito Temporal. El presente Convenio entrará en vigor desde el momento de su firma, excepto en los conceptos económicos que se retrotraerán al 1 de Enero de 2016; finalizando su vigencia el 31 de diciembre del 2018.

El Convenio se entenderá denunciado automáticamente el día 31 de diciembre del 2018, permaneciendo en vigor mientras no fuera sustituido por un nuevo texto.

Artículo 3º. Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, se considerarán globalmente.

Artículo 4º. Comisión Paritaria. Se constituye una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación de este Convenio, con las facultades que le confiere la normativa vigente, que estará compuesta por tres miembros de cada una de las partes negociadoras, Social y Empresarial.

Entre las distintas facultades de la expresada Comisión está la de controlar y vigilar el grado de cumplimento de este Convenio, así como la de resolver los conflictos derivados de un distinto punto de vista en la aplicación o interpretación de lo acordado en el mismo. Se reunirá para ello cuantas veces sea necesario a petición de ambas partes, siempre que la convocante lo haga saber a la otra parte con una antelación mínima de diez días a la fecha en que se deba reunir.

A las reuniones de la Comisión Paritaria del Convenio podrá asistir también, con voz pero sin voto, asesores de cada una de las partes, social y empresarial.

Los acuerdos deberán aprobarse con el voto favorable de la mayoría de los miembros que componen la Comisión, bien entendido que en caso de faltar alguno de sus miembros, la parte a quien falte -social o empresarial- podrá utilizar el voto del ausente o ausentes, sumándolo a los presentes, de forma que cada una de ellas, en cada votación, conserve el total de votos que le corresponde. De no alcanzarse acuerdo en los problemas o cuestiones planteados a la Comisión, queda expedita la vía jurisdiccional competente para la resolución de los conflictos surgidos.

De las reuniones celebradas por la Comisión, se levantará la oportuna acta, que será leída y firmada por todos los presentes al finalizar cada reunión.

Los acuerdos adoptados válidamente por la Comisión tendrán fuerza vinculante para las partes, complementando, con la misma fuerza de obligar, este Convenio.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en CC.OO., Avda. Fuerzas Armadas nº 2 -1º, Algeciras.

CAPITULO II. Condiciones Económicas

Artículo 5º. Tabla de Salarios. El salario base del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, queda establecido en las tablas salariales siguientes y se corresponde con el nivel salarial señalado para las diferentes categorías ó puesto de trabajo y para la jornada ordinaria pactada.

Categoría Profesional ó Puesto de trabajo	Año 2016	
	Mes	Día
Encargado General	1.103,66 □	
Supervisor/Enc. Zona	1.022,72 €	
Supervisor/Enc. Secto	968,72 €	
Enc. Grupo /Edif.	941,76 €	
Responsable Equipo	914,76 €	
Auxiliar Administrativo	941,76 €	
Especialista		29,73 €
P.Especialista		29,72 €
Operario Limpieza		29,26 □

Se acuerda el siguiente incremento salarial para el resto de la vigencia del Convenio Colectivo:

- Año 2017.- Se incrementarán en un 0,75% todos los conceptos salariales (incluido el plus transporte) con fecha de efectos de 1 de Enero de 2017.
- Año 2018.- Se incrementarán en un 0,75% todos los conceptos salariales (incluido el plus transporte) con fecha de efectos de 1 de Enero de 2018.

Adicionalmente, se incrementarán en un 0,75% todos los conceptos salariales (incluido el plus transporte) con fecha de efectos de 1 de Octubre de 2018.

Artículo 6º. Antigüedad. Al objeto de incentivar la vinculación del trabajador a la Empresa se establece un plus de antigüedad consistente en un 4% del salario base del trabajador, por cada trienio de servicio en la empresa. La antigüedad tendrá un tope del 20% (5 trienios).

Aquellos empleados que a 31 de diciembre de 1994 estuviesen por encima del mencionado porcentaje percibirán en concepto de Complemento Personal la diferencia entre la cantidad que el trabajador/a venía percibiendo en concepto de antigüedad y la cantidad que resulte de aplicar el tope máximo del 20%. Este complemento personal se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se incremente el salario base.

Artículo 7º. Prima de asistencia al trabajo. Se establece una prima de asistencia y asiduidad al trabajo de carácter salarial para todo el personal afectado incluido en el ámbito de aplicación territorial y funcional, abonable por día efectivamente trabajado y cuyo importe para el año 2016 será de 1,62 € por día efectivamente trabajado.

Artículo 8º. Plus de Transporte. El plus de transporte es un concepto económico de carácter extrasalarial, como compensación de los gastos de transporte que el trabajador ha de sufragar para el desplazamiento desde el domicilio a los centros de trabajo y viceversa.

Para el año 2016 el importe será de 105,40 € mensuales. Únicamente se devengará el

derecho a percibirlo en caso de asistencia al puesto de trabajo, por lo que en caso de ausencia se descontaran 4,90 € diarios. Estos importes experimentarán los mismos incrementos que el resto de conceptos salariales.

Artículo 9º. Pagas extraordinarias. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio recibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, cuatro gratificaciones integradas cada una de ellas por los siguientes conceptos:

a) Paga de marzo: de importe igual a 30 días de salario base más antigüedad. Se abonará el día 15 de marzo del año siguiente al de su devengo. Se devengará anualmente, en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año natural.

b) Paga de verano: Esta paga estará integrada por 30 días de salario base más antigüedad. Su abono se efectuará coincidiendo con la nómina del mes de junio. Se devengará semestralmente, desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de cada año natural.

c) Paga de Navidad: Esta paga estará integrada por 30 días de salario base más antigüedad. Su abono se efectuará, en la fecha de 15 de diciembre de cada año. Se devengará semestralmente, desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de cada año natural.

d) Paga de Octubre: Para los años 2016 estará integrada por 24 días de salario base más antigüedad. Se abonará coincidiendo con la nómina del mes de octubre. Se devengará anualmente, en el periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre del año de su abono. Para el año 2017, estará integrada por 26 días de salario base más antigüedad. Para el año 2018 estará integrada por 28 días de salario base más antigüedad y a partir del 1 de Octubre de 2018 será de 30 días de salario base más antigüedad.

Las pagas extraordinarias anteriormente establecidas, con independencia de su importe, se abonaran en proporción al tiempo efectivamente trabajado durante su periodo de devengo. Asimismo, en el caso de jornadas a tiempo parcial se abonarán en proporción a la misma. El importe que pudiera corresponder de cada una de ellas no se verá mermado en los supuestos de IT.

Artículo 10º. Plus de nocturnidad

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 horas y las 06.00 horas. Los trabajadores que por necesidades del servicio hubiesen de prestar servicios en período nocturno, percibirán un plus de nocturnidad consistente en un 25% de su salario base.

Artículo 11º. Plus de Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad. Se establece un plus de Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, no obstante, la generalización de su percepción no prejuzga que todos los puestos de trabajo del mismo merezcan la calificación de tóxicos, peligrosos o penosos, sino que ha sido resultado de un acuerdo transaccional que incluye un reconocimiento de las facultades de movilidad funcional de la empresa en el marco del Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Para el año 2016 el importe será de 38,01□ mensuales.

Artículo 12º. Plus de Domingos y Festivos trabajados. Los trabajadores que, por necesidades del servicio, no descansen en domingo o festivo, percibirán, además de sus retribuciones ordinarias, una gratificación equivalente a 10,28 € por cada domingo y 11,89 € por cada festivo trabajado, por cada uno de los conceptos anteriores, respectivamente.

Los días 25 de diciembre y 1 y 6 de Enero se abonarán a razón del doble del importe del festivo ordinario en cada caso.

Los trabajadores que trabajen en el turno de noche los días 24 y 31 de diciembre y la del 5 de enero, percibirán el triple del importe del festivo ordinario en cada caso.

Artículo 13º. Horas extraordinarias. Debido a la situación de desempleo existente en la provincia de Cádiz, al objeto de contribuir a mitigar dicha situación, queda prohibido realizar horas extraordinarias. No obstante, si por perentoria necesidad hubieran de hacerse. Se considerarán horas extraordinarias aquellas horas efectivamente trabajadas que excedan de la jornada de trabajo máxima establecida.

Su retribución se hará a razón de 11,08 €, si bien se podrán compensar en tiempo de descanso equivalente, de acuerdo entre Empresa y trabajador. Las horas realizadas en períodos nocturnos o festivos tendrán un recargo del 100%.

Artículo 14º. Seguro Colectivo

La Empresa afectada por el presente convenio colectivo suscribirá una póliza a favor de sus trabajadores que cubra las siguientes contingencias:

• Invalidez Permanente total o absoluta derivada de accidente de trabajo. Por importe de 9.000 □

• Muerte por accidente de trabajo por importe de 12.000 €

La empresa entregará copia de la póliza suscrita al Comité de Empresa.

Artículo 15º. Ayuda por hijos discapacitados. Los trabajadores con hijos a su cargo con discapacidad física, psíquica o sensorial, igual o superior a un 33%, previa justificación, percibirán una ayuda de 75,00 € mensuales, durante la vigencia del Convenio. Con independencia de la jornada de trabajo.

Asimismo estos trabajadores tendrán preferencia a la hora de solicitar turnos de trabajo que les permitan una mejor atención de estos, concediéndolos en cuanto haya la primera posibilidad.

Artículo 16º. Préstamos. La Empresa dispondrá de un fondo de 18.000 € para todo el área Sanitaria de Campo de Gibraltar, destinados a la concesión de préstamos a los trabajadores que lo soliciten. El importe máximo a solicitar será de 600□ por trabajador, y quienes lo obtengan, deberán reintegrarlo por entero, sin interés alguno, en un plazo máximo de 12 meses, con el límite de la vigencia del Contrato de la Empresa concesionaria con el Área de Gestión Sanitaria del Campo de Gibraltar, es decir, que si el tiempo que reste de contrato es inferior a 12 meses deberán ser devueltos antes de éste periodo. En todo caso, el importe que pudiera restar podrá restarse de la liquidación que pudiera corresponder al trabajador en el momento de causar baja en la empresa.

Una vez agotada la dotación de 18.000€, no se concederá ningún otro préstamo con cargo a la misma hasta que no se haya devuelto como mínimo 600□, respetando en todo momento la cantidad total entregada en préstamos sin que exceda del límite máximo establecido.

Artículo 17º. Indemnización por Enfermedad o Accidente. En los supuestos de accidente laboral, durante toda la duración de la baja, la empresa garantizará a los trabajadores afectados, el 100% del Salario Base, antigüedad, Plus de Asistencia y Plus de Peligrosidad, penosidad y toxicidad. Asimismo percibirá el 100% de los conceptos anteriores, en caso de hospitalización, aun cuando reciba el alta hospitalaria y mientras permanezca convalecencia.

En los supuestos de IT por enfermedad común o accidente no laboral percibirá el 100% del salario base, antigüedad, plus de asistencia y Plus de Peligrosidad, penosidad y toxicidad, a partir del día 23 de la baja y mientras el trabajador permanezca en dicha situación y esté de alta en la empresa.

CAPÍTULO III. Jornada Laboral

Artículo 18º. Jornada Laboral

La jornada laboral máxima será de 35 horas semanales que se llevará a cabo a razón de 7 horas diarias con la siguiente distribución:

HOSPITAL DE PUNTA EUROPA

Los turnos de trabajo se desarrollarán según un cuadrante fijo en el cual los dos días de descanso semanal se disfrutarán según la siguiente regla cíclica: 1ª semana, viernes-sábado; 2ª semana, sábado-domingo y 3ª semana, domingo-lunes.

Los martes, miércoles y jueves serán los días utilizados para conceder los descansos compensatorios de los festivos trabajados y los permisos retribuidos pendientes.

Los festivos serán objeto de un cuadrante diferenciado al objeto de que todos los trabajadores realicen en la medida de lo posible el mismo número de festivos al año.

HOSPITAL DE LA LÍNEA

Los turnos de trabajo se desarrollarán según los cuadrantes trimestrales que se programen tal y como se viene realizando desde el año 2006 por aplicación del convenio anterior, en tanto en cuanto, los trabajadores no decidan aplicar el mismo cuadrante que el establecido para el Hospital de Punta Europa.

Para el turno de noche de ambos hospitales, y debido a que la jornada ordinaria se lleva a cabo a razón de noches alternas de 10 horas de trabajo diario, tendrán un total de 8 días de descanso al año. De estos, 4 días serán a opción del trabajador y los 4 restantes a elección de la empresa.

CENTROS DE DISTRITO SANITARIO

La jornada máxima semanal de 35 horas se adaptará en cada centro a la distribución semanal establecida, de lunes a viernes o de lunes a sábado.

Ante la solicitud por parte de los trabajadores de cambio entre cualesquiera de los edificios que forman parte del centro de trabajo del Área Hospitalaria del Campo de Gibraltar-Cádiz que forman parte de la adjudicación, se atenderá para su concesión, en caso de que organizativamente sea posible y ante coincidencia de solicitudes, a la fecha de antigüedad de los solicitantes, teniendo preferencia aquel que ostente la fecha de mayor antigüedad.

Artículo 19º. Descanso Semanal. Se estará a lo dispuesto en la aplicación de los cuadrantes de trabajo que se hayan establecido.

Artículo 20º. Vacaciones. Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar un mes natural de vacaciones retribuidas con los conceptos de Salario Base, Antigüedad, Plus de Toxicidad, penosidad y peligrosidad y Plus de Transporte.

Los permisos anuales de vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano, en los meses de julio, agosto y septiembre de cada año. Al objeto de evitar privilegios en el disfrute de los meses que corresponda disfrutar a cada trabajador, el Comité de Empresa o Delegados de Personal se reunirán con la Dirección de la Empresa para determinar los turnos de vacaciones del personal, a la reunión podrán asistir los trabajadores que así lo deseen. En cualquier caso el disfrute será de forma rotativa en meses de 30 ó 31 días respectivamente.

Así mismo, cualquier trabajador a petición propia podrá disfrutar de sus vacaciones fuera del periodo vacacional de verano siempre que se escoja el mes natural de 28, 30 ó 31 días; o la suma total de 30 días si se disfruta en dos períodos de 15 días consecutivos, no pudiendo en éste último caso sumarlos ni al inicio ni al final de un descanso del cuadrante.

Las personas que se encuentren en situación de IT en el momento de iniciar su periodo vacacional, tendrán derecho al disfrute de aquellos días de vacaciones que coincidan con la mencionada situación de baja laboral, fuera del periodo vacacional general y según el criterio de la Empresa que designará las fechas más adecuadas.

Artículo 21º. Descansos y licencias

Todo el personal afectado por este Convenio colectivo tendrá derecho a los permisos retribuidos, a razón de salario base más antigüedad, que seguidamente se relacionan:

a) Por matrimonio del trabajador, 17 días naturales.

b) Por nacimiento de hijos 5 días naturales.

c) Por fallecimiento del cónyuge o hijos 6 días naturales.

d) Por fallecimiento o ingreso hospitalario de hermanos, padres y padres políticos del trabajador 4 días naturales.

e) Por fallecimiento de nietos del trabajador 3 días naturales.

f) Por fallecimiento de familiares de segundo y tercer grado de afinidad 1 día natural.

g) Por ingreso hospitalario del cónyuge o hijos del trabajador, siempre que la hospitalización tenga una duración mínima de tres días, tendrá derecho a 5 días naturales. En el supuesto de que la hospitalización tuviese dos días de duración, solo tendrá derecho a 2 días de permiso retribuido.

h) En caso de pequeñas intervenciones quirúrgicas del trabajador o de un familiar de primer grado de consanguinidad y/o afinidad, realizadas en centros hospitalarios siempre que coincida con un día de trabajo del solicitante 1 día natural.

i) Por traslado de domicilio, 2 días naturales.

j) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres un 1 natural.

k) Por bautizo de hijos 1 día natural.

l) Por la celebración de Primera Comunión, o ceremonia similar para otras religiones reconocidas, de hijo, hermano o nieto 1 día natural, siempre que coincida con un día de trabajo del solicitante.

Los apartados c), d), e), g), h) y l) antes mencionados, se ampliarán en dos días más siempre que el hecho ocurra fuera de la localidad donde habitualmente resida el trabajador y a una distancia no inferior a 80 KM de su localidad de residencia.

m) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, que requiera la presencia del trabajador.

n) Por asistencia a consulta médica, durante una hora antes y una hora después de la misma.

o) Cada trabajador dispondrá de una bolsa de 12 horas al año para asuntos propios, que se disfrutarán en módulos de dos horas diarias, previa petición por adelantado con al menos 2 días.

Los permisos correspondientes a los apartados b), c), d), e) g) y h) serán aplicables igualmente a las parejas de hecho reconocidas legalmente en los registros oficiales establecidos al efecto. Una vez documentada la situación de pareja de hecho, los permisos referidos a los parientes de afinidad, lo serán por esta relación afectiva y no por familiares de relaciones anteriores.

Para disfrutar de estos permisos retribuidos el trabajador deberá preavisar, al encargado de edificio o de centro de trabajo, indicando la ausencia y el motivo de la misma; salvo casos de extrema urgencia que imposibilite dicho preaviso, sin perjuicio de la posterior justificación mediante la acreditación oficial correspondiente por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresan:

Artículo 22º. Maternidad. En el supuesto de parto, el permiso por maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, 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, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

Artículo 23º. Permiso por lactancia. Los/as trabajadores/as durante el período de lactancia de hijo/a menor de 9 meses tendrán derecho a la ausencia de una hora del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 24º. Permisos no retribuidos. Cada trabajador tendrá derecho a un permiso no retribuido mínimo de una semana y máximo de VEINTICUATRO SEMANAS, que deberá ser solicitado con una antelación mínima de 15 días, y por un número de semanas completas.

Artículo 25º. Excedencias

1. Forzosa

El trabajador o trabajadora que fuese designado o elegido para un cargo público, político o sindical, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo, podrá solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa mientras dure su cargo representativo. Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, político o sindical.

2. Voluntaria

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, ni superior a cinco años, previa solicitud, por escrito, del trabajador a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior. Los trabajadores tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo, sin que este periodo compute a efectos de antigüedad.

CAPITULO IV. SUBROGACIÓN

Artículo 26º. Adscripción del personal. Se estará a lo previsto en esta materia en el Acuerdo Marco Sectorial Estatal de Limpieza, cuyo texto, a título meramente informativo es el siguiente:

En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

En lo sucesivo, el término "contrata" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata - así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas -, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

A). Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata del Servicio de Limpieza del Área de Gestión Sanitaria Campo de Gibraltar con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata,

B). Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de I.T., excedencia, vacaciones, permisos, maternidad o situaciones análogas, siempre que se cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

C). Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

D). Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

E). Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

F). Trabajadores/as que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical: Dado que los representantes de los trabajadores/as y los delegados/as sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo, en caso de subrogación de contratas la subrogación de la nueva empresa respecto de estos trabajadores/as se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Representantes de los trabajadores/as, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidos/as o designados/as con motivo de proceso electoral referido al centro de trabajo, objeto de subrogación: Conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato, siempre y cuando mantenga su identidad como centro de trabajo, objeto de subrogación.

b) Los representantes de los trabajadores/as, unitarios y sindicales, que no hubieran sido específicamente elegidos en proceso electoral referido al centro de trabajo cuando sean necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario, serán subrogados pero solo mantendrán las garantías estipuladas o establecidas en el Artículo 68 apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, ampliándose para estos trabajadores la obligación de abrir expediente contradictorio en los supuestos previstos en el apartado a) del citado Artículo, por el tiempo que reste del mandato iniciado en la empresa o empresas anteriores y manteniendo, en todo caso, el periodo mínimo de un año.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en materia de representación sindical y de las decisiones que sobre esta materia determinen los Sindicatos con representación en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2- Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este Artículo. El plazo de entrega será de seis días hábiles contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente Artículo, y en consecuencia a la Subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

3- Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio.

4- La aplicación de este Artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente Artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de éstos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.
- Parte de I.T. y/o confirmación del mismo
- Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

CAPÍTULO V. DERECHOS SINDICALES

Artículo 27º. Comité de Empresa. La empresa reconoce a los miembros del comité de empresa como interlocutores válidos para el tratamiento y substanciación de las relaciones laborales. Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultados de los órganos representativos del personal que establecen las disposiciones legales, adaptando el marco legal a las características de la empresa.

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

Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a 28 horas, acumulables anualmente, en vez de las 15 reconocidas en el ET. Las reuniones de los representantes de los trabajadores con la empresa a petición de ésta última no computarán como crédito sindical.

La Empresa vendrá obligada a descontar la cuota sindical de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito y a depositarla en la cuenta corriente que éstos indiquen.

GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA. DERECHOS SINDICALES.

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

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

3- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de la plantilla, ceses totales o parciales, definitivas o temporales de aquélla.

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

c) Estudio de tiempo, establecimiento o sistema de primas e incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

4- Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del "status jurídico" de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

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

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

7- Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad social y empleo, así como en el resto de los actos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales ante el empresario y los organismos y tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo, desarrollo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden en el Artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

8- Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señaladas en este Artículo, en cuanto directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

DERECHOS DE LOS MISMOS

a. Horas sindicales: A cada miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal se le reconocen 28 horas mensuales acumulables anualmente, retribuidas, para ejercer su función.

b. Acumulación de horas sindicales: Se acuerda que podrán acumularse en un representante sindical hasta el total de las horas consignadas en el presente convenio, las cuales serán deducidas proporcionalmente del representante que las cede.

Esta acumulación de horas se podrá realizar así mismo entre los miembros del mismo sindicato siempre y cuando se cumplan los requisitos mencionados anteriormente.

c. Asamblea de Trabajadores: La empresa facilitará la celebración de asambleas de sus trabajadores en los centros de trabajo, cuando fuera solicitado con 24 horas de antelación, disponiéndose de hasta 10 horas al año.

CAPÍTULO VI. OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 28º. Ingresos. El periodo de prueba del trabajador será de un mes.

Artículo 29º. Vacantes. Las vacantes que se produzcan en la plantilla por motivos de jubilaciones, prejubilaciones, ampliaciones de servicio y/o invalidez se cubrirán mediante personal procedente de la bolsa de trabajo, cuya elección se realizará por el Comité y de la Dirección de la Empresa, al 50% y alternativamente, comenzando por el Comité. La representación de los trabajadores elegirá por el orden establecido en cada una de las bolsas de empleo de cada uno de los centros, y la Empresa atendiendo a criterios técnicos u organizativos.

Las bolsas son independientes en cada uno de los Centros y quedarán anexadas al presente texto, una vez actualizadas.

Artículo 30º. Trabajos de superior e inferior Categoría. Cuando un trabajador desempeñe funciones de Categoría superior, por periodo superior a seis meses en un mismo año o, un año en periodos alternos, tendrá derecho a la categoría asignada y su retribución. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisa destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional. Comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores y acordando entre las partes el tiempo en el que el trabajador deberá permanecer desarrollando tales funciones.

Artículo 31º. Reclasificación Profesional. Los trabajadores que realicen trabajos con maquinaria, de forma continuada, serán equiparados a la Categoría Profesional de Peón Especialista.

Artículo 32º. Jubilación. La regulación de los aspectos inherentes a la Jubilación se remite a la legislación vigente al respecto.

Artículo 33º. Seguridad e Higiene en el Trabajo. En materia de Seguridad e Higiene en el trabajo se estará a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de marzo, de Prevención de Riesgos Laborales. Los delegados de Prevención tendrán derecho a 10 horas mensuales, para el ejercicio de su función. La Empresa facilitará a sus trabajadores los medios para realizar un reconocimiento médico anual.

Artículo 34º. Puesto de trabajo en situación de embarazo. En esta materia se estará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas que la desarrollen.

Artículo 35º. Formación Profesional. Se estará a los acuerdos o pactos que, a nivel nacional, puedan firmar Gobierno y Centrales Sindicales. La formación será impartida dentro de la jornada de trabajo.

Todas las horas de formación que se impartan fuera de la jornada laboral serán compensadas con tiempo de descanso en otra jornada de trabajo, o bien retribuidas como horas extra.

Artículo 36º. Prendas de Trabajo. La Empresa entregará La uniformidad de verano se entregará antes del 30 de junio y la de invierno antes del 31 de octubre.

• Las mujeres recibirán dos "pijamas" o "batas", a elección de la trabajadora y dos pares de zuecos al año. Asimismo, se le entregará una rebeca cada tres años.

• A los hombres se les entregará una sudadera

• A los trabajadores que realicen trabajos en exteriores se les entregará una prenda de abrigo cada dos años.

CLAUSULAS ADICIONALES

PRIMERA

El establecimiento del Plus de Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad en la forma o modalidad que lo contempla el Artículo 11 del presente Convenio no supone, por su carácter lineal, que todos los puestos de trabajo merezcan el calificativo de tóxicos, peligrosos o penosos. El sistema adoptado tiene su base y fundamento en la consideración, por vía transaccional o pactada, de que, contempladas de forma global, en su conjunto, las ventajas laborales y económicas de este convenio, constituyen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

Como consecuencia de lo anterior, se entenderá sin efecto ni aplicación el Artículo 53 de la Ordenanza Laboral para las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales (Orden 15 de febrero de 1975), o norma que la sustituya, por estar pactadas las condiciones económicas y cuantías de este concepto retributivo en el presente convenio. Las condiciones económicas que se pactan en este convenio permanecerán inalterables durante toda la vigencia del mismo, y absorberán o compensarán cualquier nuevo concepto retributivo, cualquiera que sea su origen, inclusive los que se puedan derivar de la aplicación del capítulo VII de la Ordenanza Laboral para las Empresas de Limpieza o norma que la sustituya.

SEGUNDA

En materia de Faltas y Sanciones, así como en Clasificación Profesional, se estará a lo dispuesto en el I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales o norma que lo sustituya.

TERCERA

Se acuerda que hasta el 31 de Diciembre de 2018 el Artículo 29 del presente Convenio tendrá la siguiente redacción:

Las vacantes que se produzcan en la plantilla por motivos de jubilaciones, prejubilaciones, ampliaciones de servicio y/o invalidez se cubrirán al 50%, mediante personal procedente de la bolsa de trabajo, cuya elección se realizará por el Comité y de la Dirección de la Empresa, al 50% y alternativamente, comenzando por el Comité. Es decir, se cubrirá una de cada dos vacantes. La representación de los trabajadores elegirá por el orden establecido en cada una de las bolsas de empleo de cada uno de los centros, y la Empresa atendiendo a criterios técnicos u organizativos.

Las bolsas son independientes en cada uno de los Centros y quedarán anexadas al presente texto, una vez actualizadas.

CUARTA:

El personal que desempeñe funciones de confianza y responsabilidad percibirá un plus de puesto de trabajo, de naturaleza salarial no compensable ni absorbible y no consolidable, mientras desempeñe tales funciones, cuyos importes durante la vigencia del convenio serán:

Categoría Profesional

Importe por 12 mensualidades

Encargado/a General ..... 201,50 €
Encargado/a de Edificio ..... 115,86 €
Supervisor/a encargado/a de zona ..... 100,75 €
Responsable de Equipo ..... 75,56 €

Trabajos complementarios:

Limpieza de Campanas ..... 64,80 €
Recogida de Ropa ..... 8,91 □
Pintura ..... 8,91 □
Realización de Camas de Médicos ..... 2,16 □/cama

QUINTA: Área Sanitaria del Campo de Gibraltar.

BOLSA DE TRABAJO HOSPITAL PUNTA DE EUROPA (ALGECIRAS).

Mercedes Molina Toledo
María Isabel Infante Díaz
Eloísa Tapia Crespo
Sonia Fernández Delgado
Manuela Gallego León
Araceli Iglesias Arroyo
Puri Sánchez Ruiz
Mari Angeles Señor Navarro
Patricia González Guerrero
Mari Luz Lozano Domínguez
Carmen María Serrano Vázquez
Marcela Alonso Lorente
Carmen Rodríguez Ferrer
Lourdes López Díaz
Víctor Armentero Suárez
José Antonio Serrada Fernández
Trabajadores Agregados a la Bolsa del Hospital Punta de Europa.
Ivana Maria Foncubierta Navarro
Francisca López Díaz
Mari Ángeles García
Roció Huerta Cano
Mari Carmen López Martínez
María Estela Marquez Fernández
Isabel de Dios García
Mercedes Suárez Ríos
Ana Roció Rodríguez Triguero
Luciana Sánchez Gómez
María Jesús Casanueva Mateo
Aroa del Carmen García Valdés
Mari Carmen García Puchar
Laura Pérez Toledo
Carmen Alonso García
Magdalena García Puchar
Lidia Fontelo Soriano
Yolanda Ligero Corral
Vanesa Figueroa Leiva
María Luisa Salvatierra Sánchez
Verónica de la Palma Escobar Cobo
Javier Alonso García
Francisco Manuel Cuenca Corral
Juan Carlos Ropero Montes
Javier Oliva Ligero
Pablo David Valdés Díaz
Juan Manuel García Sierra
Ricardo Manuel Gómez García

Antonio Javier Molina Vega
HOSPITAL GUERRA ZUNZUNEGUI (LA LINEA).

María Isabel Narváez Díaz
Carmen Gladis Trujillo
Juana Moreno Duarte
Carmen Esteban Vargas
Cristina Bernal Escalante
Raquel Bejerano Alcántara
Yolanda Chaves Melgar
Patricia Gómez Quinta
Fabiola Díaz Huertano
Noelia Martínez Cabrera
Leonor Cabeza Guerrero
Nuria Benítez Romero
Francisca Ruiz Rodríguez
Eduardo Márquez Bazán
Adrián Morilla Vázquez
María Patricia García Villena
María Lorena Longo Piñero
Tomas Ponce Ponce
Jorge Viega Andrade
Purificación García Pozo
Ana María Almida Rosado
María José Ruiz Soria
Estefanía Vázquez Rojas
Fouzia El Hallaqui
Lourdes Guerrero Santos
María Aguilar García
Josefa Buscato Arana
Yolanda Jiménez Jiménez
Sundri Zarzuela Torres
Eva Casanueva Mateo
Maira Jaén Alonso
Mari Carmen Márquez Guerrero
Ana Lucia Mena Mateo
Raquel Crespo Domínguez
María del Carmen Álvarez Mendoza

Nº 75.207

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CADIZ

ANUNCIO

El Excmo. Ayuntamiento Pleno en su sesión ordinaria celebrada el día 30 de septiembre de 2016, al punto 30. Urgencia 3, acordó aprobar inicialmente la modificación del Estatuto del Patronato del Concurso Oficial de Agrupaciones Carnavalescas y Fiestas del Carnaval de Cádiz que fue aprobado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el 6 de septiembre de 2002, por lo que se expone al público por plazo de 30 días contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, en la Secretaria General de dicho Ayuntamiento, sito en Plaza San Juan de Dios, a efectos de presentación de reclamaciones o sugerencias de conformidad con lo previsto en el artículo 49 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

En el caso de no presentarse reclamaciones, ni sugerencias en el plazo estipulado, se entenderá aprobado definitivamente el acuerdo hasta entonces provisional.

Cádiz, a 6 de octubre de 2016. EL SECRETARIO GENERAL, Fdo.- Marcos Mariscal Ruiz. **Nº 75.291**

AYUNTAMIENTO DE SETENIL DE LAS BODEGAS

EDICTO

DON RAFAEL VARGAS VILLALÓN, ALCALDE. HACE SABER:

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario provisional del este Ayuntamiento, de fecha 27 de enero de 2016, sobre la modificación de la Ordenanza Fiscal Reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles, cuyo texto íntegro se hace público en cumplimiento del artículo 17.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

"Articulo 2º

El tipo de gravamen del Impuesto sobre Bienes Inmuebles aplicable a los bienes de naturaleza urbana queda fijado en el 1,0815% (uno coma ochocientas quince diezmilésimas)

El tipo de gravamen del Impuesto sobre Bienes Inmuebles aplicable a los bienes de naturaleza rústica queda fijado en 0,8025% (cero coma ocho mil veinticinco diezmilésimas)"

Contra el presente acuerdo, conforme al artículo 19 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, conforme a los artículos 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Setenil de las Bodegas, 10 de octubre de 2016. El Alcalde. Fdo.: Rafael Vargas Villalón. **Nº 75.455**

AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA

EDICTO

Por Decreto núm. VJTRI-01437-2016 han sido aprobadas las listas cobratorias de la Tasa por abastecimiento de agua correspondiente al cuarto bimestre de 2016.

Las mismas quedarán expuestas al público en el Tablón de Anuncios de este Excmo. Ayuntamiento por un período de QUINCE DÍAS, de conformidad con lo establecido en el apartado 5º del artículo 103 de la Ordenanza Fiscal General.

Plazo de pago en período voluntario: desde el 3 de noviembre de 2016 hasta el 3 de enero de 2017.

Lugar de pago: Oficina del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Excma. Diputación Provincial de Cádiz, sita en la C/ Plazuela núm. 1 de lunes a viernes y de 9 a 13 horas o con los dípticos que recibirán en su domicilio para abonar en las entidades bancarias colaboradoras.

Recursos: contra el contenido y el acto de aprobación de los diferentes padrones podrá formularse Recurso de Reposición en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición pública del correspondiente padrón.

Advertencias: Transcurrido el período voluntario de pago se iniciará el período ejecutivo, que determina el devengo del recargo de apremio y de los intereses de demora, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26 y 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

En Vejer de la Frontera a 10 de octubre de 2016. LA CONCEJALA-DELEGADA DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN GENERAL. Fdo. Francisca Sánchez Galván. **Nº 75.506**

AYUNTAMIENTO DE EL GASTOR

ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento de El Gastor, en sesión ordinaria celebrada el día 6 de octubre de 2016, acordó la aprobación definitiva, con resolución expresa de las reclamaciones presentadas, de la Ordenanza reguladora de la Prestación compensatoria por el uso y aprovechamiento con carácter excepcional del suelo no urbanizable, cuyo texto íntegro se hace público en cumplimiento del artículo 17 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

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

En El Gastor, a 11 de octubre de 2016. Alcaldesa, Fdo.: MARÍA ISABEL MORENO FERNÁNDEZ.

ANEXO:

ORDENANZA REGULADORA DE LA PRESTACIÓN COMPENSATORIA POR EL USO Y APROVECHAMIENTO CON CARÁCTER EXCEPCIONAL DEL SUELO NO URBANIZABLE.

La Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, regula en los apartados 4 y 5 de su artículo 52 la figura de la Prestación Compensatoria en suelo no urbanizable creada con la finalidad de que se produzca la necesaria compensación por el uso y aprovechamiento de carácter excepcional del suelo no urbanizable que conllevarían los actos de edificación, construcción, obras e instalaciones que no se encuentren vinculados a la explotación agrícola, pecuaria, forestal o análoga. Dicha prestación compensatoria, exigible hasta un importe máximo del diez por ciento del importe total de la inversión a realizar, excluidos los equipos y maquinaria, por el sujeto pasivo obligado al pago, se gestionará por el propio municipio destinándose su producto al Patrimonio Municipal del Suelo.

No obstante la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, autoriza a los municipios de la Comunidad Autónoma de Andalucía a establecer cuantías inferiores al 10% obligatorio, aplicando a tal efecto deducciones según el tipo de actividad y condiciones de implantación.

Es pues, dicha regulación el marco legal que permite al Ayuntamiento de El Gastor desarrollar y adaptar dicha prestación a las circunstancias concretas de este municipio.

ARTÍCULO 1º.- Objeto.-

Esta prestación tiene por objeto gravar los actos de edificación, construcción, obras o instalaciones no vinculadas a la explotación agrícola, pecuaria, forestal o análoga, en el término municipal de El Gastor, en suelos que tengan el régimen de suelo no urbanizable, destinándose el producto de esta prestación al Patrimonio Municipal del Suelo.

ARTÍCULO 2º.- Obligados al pago.-

Estarán obligados al pago de esta prestación compensatoria las personas físicas o jurídicas que promuevan los actos enumerados en el artículo anterior.

En el caso de comunidades de bienes o herencias yacentes, se consideran gravados las personas físicas o jurídicas que las integren, respondiendo de todos estos de forma solidaria al pago de la citada prestación.

Los actos que realicen las Administraciones Públicas en ejercicio de sus competencias estarán exentos de la prestación compensatoria.

ARTÍCULO 3º.- Devengo de la prestación compensatoria.-

La prestación compensatoria se devengará con ocasión del otorgamiento de la licencia urbanística.

ARTÍCULO 4º.- Cuantía.-

Constituye la base para el cálculo de la prestación el importe total de la inversión a realizar para su implantación efectiva, excluida la correspondiente a maquinaria y equipos (no se entenderá maquinaria y equipos los elementos estructurales sustentadores de los equipos y maquinaria objeto de la actividad)

La cuantía de la prestación será en todo caso el 0,5% de la base descrita en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 5º.- Gestión.-

En cualquier momento el Ayuntamiento podrá requerir la documentación que estime pertinente al solicitante, para la comprobación de que se mantienen las condiciones alegadas por el interesado.

El Ayuntamiento liquidará con la concesión de la licencia, la prestación compensatoria conforme al tipo aplicable y se notificará al interesado para que, proceda a su ingreso en los plazos establecidos en el Reglamento General de Recaudación y a su exigencia, en su caso, en vía de apremio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

La presente Ordenanza será de aplicación a aquellos expedientes en curso y en aquellos en los que aun no se haya liquidado la prestación compensatoria.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de lo previsto de lo dispuesto anteriormente en la Disposición Transitoria **Nº 75.536**