

ADMINISTRACION DEL ESTADO

MINISTERIO DE DEFENSA SECRETARIA DE ESTADO INSTITUTO DE VIVIENDA, INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO DE LA DEFENSA MADRID

ANUNCIO BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CADIZ

Resolución del Instituto de Vivienda, Infraestructura y Equipamiento de la Defensa por la que se anuncian subastas de dos inmuebles sitios en: San Fernando (Cádiz).

Por Resoluciones del Director Gerente del Instituto de Vivienda, Infraestructura y Equipamiento de la Defensa, se acuerda la venta en dos subastas públicas sucesivas (tercera y cuarta o segunda y tercera), con proposición económica en sobre cerrado de los inmuebles que a continuación se describen:

1.- "Local en Plaza Santa Juana de Lestonac 2, Bajo 2" en San Fernando (Cádiz). Finca número 51.422, al tomo 1120, Libro 1120, Folio 101, Inscripción 3ª del registro de la propiedad número uno de San Fernando. IDUFIR: 11011000530790. Referencia catastral 0890701QA530980025II.

Superficie registral 1.260,07 metros cuadrados.

Precio de licitación: Tercera subasta: 467.735,78 euros y para la cuarta subasta 444.348,99 euros

2.- "Solar en Calle Joly Velasco y Hermanos Pinzón" en San Fernando (Cádiz).

Finca número 51841, al tomo 1132, Libro 1132, Folio 109, Inscripción 1ª del registro de la propiedad número dos de San Fernando. Referencia catastral 1408512QA5410G0001IY. Superficie registral 1.447,33 metros cuadrados.

Precio de licitación: Segunda subasta 252.119,41 euros y para la tercera subasta: 239.513,44 euros.

-Características físicas, jurídicas, inscripción registral, catastral, técnicas, y usos urbanísticos de las propiedades:

Las que figuran en los pliegos que rigen para las subastas.

-Fecha límite de presentación de ofertas y documentación para licitar en la subasta: Desde el día siguiente a la publicación del anuncio de la subasta en el BOE, hasta las trece horas del día 20 de abril de 2017, en el Registro del Instituto de Vivienda, Infraestructura y Equipamiento de la Defensa, calle Isaac Peral, número 20-32, de Madrid, sin que se permita ninguna proposición presentada con posterioridad a dicho plazo.

Se admitirán ofertas enviadas por correo certificado, en cuyo caso el licitador deberá justificar la fecha y hora de imposición del envío en las oficinas de correos y anunciará la remisión de su oferta al Registro, en el mismo día, mediante fax al número 91 602 08 85.

La apertura de sobres con las proposiciones económicas por la Mesa constituida al efecto, tendrá lugar en la sede del Instituto de Vivienda, Infraestructura y Equipamiento de la Defensa, calle Isaac Peral, número 20-32, de Madrid, el día 04 de mayo de 2017, a partir de las diez horas.

Otención de documentos e información general: En las oficinas del Instituto de Vivienda, Infraestructura y Equipamiento de la Defensa, (INVIED), en el domicilio antes indicado (Teléfonos 91 602 07 42, 91 602 08 19), en horario de oficina, así como en la página Web: www.invied.es, de todas las propiedades, y en el Área de Patrimonio de la Subdelegación de Defensa en Cádiz, Oficina Delegada en San Fernando, C/ Arenal 15 (Teléfono 956881702 y 956802081). Las oficinas centrales del INVIED, Oficina Comercial (Teléfonos 91 602 09 19, 91 602 08 19, 91 602 08 44, 91 602 08 19 y 91 602 07 42), calle Isaac Peral, número 20-32, de Madrid.

En caso de la existencia de algún error material en el presente anuncio, se estará a lo establecido en los pliegos de condiciones técnicas y administrativas reguladoras que rigen para la enajenación.

Madrid, a 17 de febrero de 2017. EL DIRECTOR GERENTE. Atilano Lozano Muñoz. Firmado.

Nº 17.715

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 EVENTOS EN DISTINTAS LOCALIDADES DE LA PROVINCIA.

Antecedentes de Hecho.-

La celebración de la marcha ciclista Día de la Bicicleta de Espera prevista para el día 19 de marzo, y del rodaje de escenas para una película en la vía de servicio de la carretera A-491 previsto para el día 21 de marzo, afectando en su desarrollo a 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:

19 de marzo de 2017	cortes dinámicos en la circulación de la carretera A-393 (km 3+500 a 7+600) entre las 09:05 y las 09:10 horas, y entre las 12:00 y las 12:10 hora; cortes dinámicos en la carretera CA-7100 (km 0+000 al 8+000) entre las 09:30 y las 09:50 horas, y entre las 11:10 y las 11:20 horas
21 de marzo de 2017	cortes puntuales en la circulación de la vía de servicio de la carretera A-471 (km 14+000 al 15+000) entre las 07:30 y las 13:00 horas.

Cádiz, 13 de marzo de 2017. La Jefa Provincial de Tráfico. Fdo.: Piedad Sánchez Sánchez.

Nº 20.992

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO CADIZ

IV CONVENIO COLECTIVO DE "PARQUES DE SOTOGRADE ENTIDAD URBANISTICA DE CONSERVACION"

Código de convenio: 11004352012010

CAPITULO I: Cláusulas de configuración.

Artículo 1.- ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.

1. Este convenio se pacta entre la empresa "Parque de Sotogrande Entidad Urbanística de Conservación" de una parte y la representación de los trabajadores, a través del Delegado de Personal del sindicato CCOO-A, por otra; reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar.

Son firmantes del mismo por la representación empresarial D. Cristóbal Espín Gutiérrez (Presidente E.U.C.), D. Sergio Sánchez Domínguez (Gerente), D. Gonzalo Luque Cañamero (Asesor) y D. Antonio Ríos Quirós (Delegado de Personal), D. Marcos Aguilar Romero (trabajador) y D. Daniel Trujillo Garrido (Subgerente).

2. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la totalidad de los trabajadores que en la actualidad o en lo sucesivo, presten sus servicios para la empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Se incluye del ámbito personal de este Convenio a los trabajadores comprendidos en el artículo 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a), del Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El ámbito del presente Convenio incluye y afecta a los centros de trabajo que tiene "Parques de Sotogrande Entidad Urbanística de Conservación", y que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia.

En caso de disolución de la E.U.C, los trabajadores procedentes de las Comunidades de Propietarios de Parques I y Parques II pasarán nuevamente a formar parte de las mismas.

Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL (vigencia, duración y denuncia).

1. VIGENCIA: El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2017, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

2. DURACION: La duración del presente convenio colectivo se establece hasta el 31 de Diciembre de 2017.

3. DENUNCIA: El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con tres 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 por otro año.

Artículo 4.- DERECHO SUPLETORIO.

1. 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.

2. 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.

3. En el texto del presente Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

CAPÍTULO II. Cláusulas de administración y aplicación del convenio.**Artículo 5.- COMPENSACION Y ABSORCIÓN.**

Las condiciones contenidas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen siguiendo, entendiéndose que examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo, si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el presente Convenio, se respetaran aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

Artículo 6. COMISIÓN PARITARIA MIXTA.

La Comisión Paritaria que se instituye en el presente Convenio tendrá como misión:

- Interpretación auténtica del Convenio.
 - Arbitraje de los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes.
 - Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 - Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
 - Entender entre, otras cosas, cuantas gestiones tiendan a mayor eficacia del convenio.
- En consecuencia, las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en el plazo máximo de quince días hábiles desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido y sin avenencia el sometimiento de la cuestión a la Comisión Paritaria. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

La Comisión Paritaria estará formada por cuatro miembros, dos por la parte empresarial y dos por la parte social. Una vez aprobado este Convenio, las partes firmantes se reunirán para acordar los mecanismos de votación, adopción de acuerdos y designación de miembros por cada parte.

En cualquier caso, se acuerda que las decisiones de la Comisión Mixta Paritaria deberán tomarse por unanimidad de cada una de las representaciones, y del contenido de lo acordado se levantará acta que será custodiada por quién ostente la Secretaría, bajo su responsabilidad.

Cada miembro tendrá un voto que podrá delegar (por escrito o verbalmente) en otro miembro de su misma representación y 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.

Artículo 7.- PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.

Las partes firmantes del presente Convenio, agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de

Conflictos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo. Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio. Igualmente, al objeto de solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en Convenio, así como para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan adherirse al S.E.R.C.L.A y a los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico establecidos al efecto.

Artículo 8. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

1. Las condiciones pactadas en este convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

2. En el caso de que, por aplicación de lo establecido en el artículo 90.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la jurisdicción social modificase o anulase cualquiera de sus pactos, las partes negociadoras de este convenio facultan expresamente a la comisión mixta paritaria para que, de mutuo acuerdo, establezca la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, así como en su caso, a renegociarlas, todo ello, bajo el principio de que la declaración de nulidad de alguna o algunas de las cláusulas del convenio colectivo no implica necesariamente la nulidad del convenio en su totalidad.

CAPÍTULO III. Organización del trabajo y derechos fundamentales.**Artículo 9. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.**

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

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

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

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

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

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la empresa adoptará las medidas oportunas y negociará con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. Empresa y representantes de los trabajadores se comprometen a reunirse periódicamente para analizar la situación en los centros de trabajo y en la empresa en su conjunto, y a los efectos de fijar estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad referidos. Las medidas, que podrán ser de acción positiva, tendrán como finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

Artículo 10. PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL Y SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

1. Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, facultando a la Comisión Paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral. Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir el acoso moral, en los siguientes términos:

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

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

En este sentido, la empresa asume las siguientes obligaciones:

- La empresa se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

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

Artículo 11. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

En el término de un año desde la publicación del presente convenio y llegada a una plantilla de 50, o más trabajadores, se establecerán un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto:

1. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.
2. Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento. Se creará una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

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

Artículo 12. PERIODO DE PRUEBA.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 de los Estatutos de los Trabajadores no pudiendo establecerse un periodo de prueba superior a lo recogido en la siguiente escala:

1. Personal Titulado: dos meses.
2. Personal Administrativo dos meses.
3. Personal subalterno: un mes.
4. Personal no cualificado: tres semanas.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzcan acuerdo entre las partes.

Artículo 13. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la Legislación vigente.

1. Personal contratado para obra o servicio determinado: Aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, gozando de sustantividad propia de acuerdo con el artículo 15.a) del Estatuto de los Trabajadores.

2. Personal Eventual: Aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad habitual de la empresa. La duración máxima será de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica la celebración.

En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que presten un servicio.

3. Personal a tiempo parcial: Los trabajadores que presenten servicios mediante contrato a tiempo parcial, conforme a la legislación vigente (art. 12 del Estatuto de los Trabajadores), tendrán derecho al disfrute de los mismos derechos que los trabajadores de jornada completa, si bien, como regla general, los disfrutarán en proporción a la jornada que realicen. Como regla general cualesquiera derechos económicos o cuantificables, se reconocerán mediante la regla de prorata. Si se trata de derechos indivisibles o no cuantificables, se reconocerán en su integridad, salvo que se tratara de derechos cuyo reconocimiento o disfrute sea consecuencia de trabajar a jornada completa.

4. Como medida de fomento del empleo, se conviene que el personal con 64 años de edad, que desee acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de la cotización, podrá hacerlo, siempre que reúna los requisitos de carencia y cotización correspondiente, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que viene regulada por la Legislación vigente.

En la jubilación parcial serán los trabajadores quienes, a petición propia, podrán acogerse a la jubilación parcial siempre y cuando reúnan todos y cada uno de los requisitos exigidos tanto en la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones concordantes. La celebración de este contrato de trabajo no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos de la antigüedad o complemento salarial "ad personam" que corresponda al trabajador.

Artículo 14. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

De conformidad con la remisión a la negociación colectiva contenida en el apartado 2.b) de la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/97, de 26 de Diciembre y el Real Decreto Ley 10/2010, o normas legales que la sustituyan, se acuerda que los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos podrán ser convertidos en contratos para el fomento de la contratación indefinida, sujetos al régimen jurídico establecido en la expresa disposición adicional, o normas legales que la sustituyan.

Artículo 15. EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá preavisar con un periodo de antelación mínimo de quince días naturales. El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción en liquidación del finiquito correspondiente a los días que se haya dejado de preavisar. La notificación de cese, se hará por escrito, que el trabajador firmará por duplicado devolviéndoles un ejemplar con el enterado. Así mismo la empresa notificará en el plazo de quince días de preaviso la terminación de los contratos que así lo hicieren, pudiendo sustituir dicho preaviso con el abono de la cantidad correspondiente al salario de los días omitidos.

CAPÍTULO IV. Clasificación profesional.

Artículo 16. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

A. PERSONAL DE JARDINERÍA:

Encargado/a de Jardines: Persona de confianza de la empresa, se halla al frente del equipo de jardineros, organiza y distribuye los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos. Será la persona responsable del perfecto estado de los jardines con los que cuenta la Entidad. Conocedor de todo el sistema de riego teniendo a su cargo todas las reposiciones y sustituciones de los aspersores y valvulería del sistema de riego. También tendrá a su cargo el mantenimiento de la maquinaria de jardinería como cortacésped, motosierras, etc. Debe conocer las plantas del jardín y de interior, interpretar planos y croquis del conjunto y detalle, y de acuerdo con ellos replantar el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en planta y altimetría, y así mismo los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas y conducir vehículos con carné de clase B.

Jardinería: Trabajador que tiene el dominio del oficio, ejecuta las labores propias de la plantación y conservación del jardín con iniciativa y responsabilidad, incluso las operaciones más delicadas.

Debe conocer las plantas de jardín y de interior, tratamiento y poda, interpreta planos y croquis simples y de acuerdo con ellos replantar el jardín y sus elementos vegetales, y así mismo conoce todos los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas, conducir vehículos con carné de clase B.

Deberá tener conocimiento o práctica, como mínimo de las operaciones que a continuación se describen y no tan sólo de una de ellas, a título enunciativo:

- Riego en general.
- Colocación y mantenimiento de aspersores y similares. Siega de Césped.
- Desfonde, cavado y escarda a máquina.
- Preparación de tierras y abonos.
- Arranque, embalaje y transporte de plantas.
- Plantación de cualquier especie de elementos vegetal.
- Recorte y limpieza de ramas y frutos.
- Poda, aclarado y recorte de arbustos.
- Sustitución y limpieza de aspersores de riego de jardín.
- Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo, distinguiendo entre fumigaciones normales en las cuales se suele usar la mochila manual y las fumigaciones especiales, principalmente arbóreas.
- Protección y tutoraje de árboles, arbustos, trepadoras, etc...
- Poda y limpieza de toda clase de árboles y palmeras, con trepa o medios mecánicos.
- Utilizar y conducir tractores, maquinaria y vehículos con carne de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.

Oficial Conductor: Son aquellos trabajadores/as que de forma habitual y permanente, conducen vehículos de la empresa que precisan de permisos de conducir tipo C, D o E, colaborando en la descarga siempre y cuando no haya personal para ello, responsabilizándose del buen acondicionamiento de la carga y descarga, así como a su control durante el transporte.

Deberá tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo (volquete, grúa, tractor, etc.). Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo.

Se hallan incluidos en esta categoría aquellos que realizan sus trabajos mediante el manejo de maquinaria pesada, como pudiera ser a título orientativo: excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, motoniveladoras y similares.

En los periodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su categoría profesional, dado que a esta categoría se la clasifica como polivalente.

Ayudante jardinería: Es aquel trabajador que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y no requiere preparación alguna, con funciones propias de esa categoría, como pudieran ser a título orientativo:

- Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano.
- Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones
- Transporte, carga y descarga de planta o cualquier otro género.
- Riegos en general.
- Limpieza de jardines (zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc...)
- Siega de césped.
- Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc...).
- Conducir los distintos tipos de transportes internos como dumpers y análogos.
- Cumplimentar todas aquellas instrucciones manuales respecto a sus funciones que reciban de sus superiores o trabajadores de categoría superior.

B. PERSONAL DE MANTENIMIENTO:

Encargado/a de mantenimiento: Persona de confianza de la empresa, que poseyendo conocimientos técnicos suficientes y de todas las instalaciones y dependencias de la comunidad, contando con aptitudes teóricas y prácticas para solucionar los problemas que en relación con el mantenimiento se pudiera producir. Se halla al frente del equipo de trabajadores manuales de limpieza, vigilancia, recogida de basuras y mantenimiento en general, ostentando el mando sobre ellos, organiza los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos. También realizará los controles de los trabajos realizados por las distintas compañías de albañilería, fontanería, electricistas, etc.. de los distintos mantenimientos que contrate la entidad informando de dichos trabajos a su superior.

Auxiliar de mantenimiento: Es el trabajador que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de mantenimiento general con iniciativa y responsabilidad. Deberá tener conocimiento incluso de las operaciones más delicadas. Así mismo tendrá conocimiento de todas las instalaciones y dependencias de la Entidad, contando con aptitudes prácticas para solucionar los problemas que en relación con el mantenimiento se pudieran producir. Igualmente se dedicará a las labores de limpieza en general.

Utiliza y conduce tractores, maquinaria y vehículos con carné de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.

Personal de Limpieza: Personal que realiza la limpieza de los edificios, locales y zonas comunes de la Entidad. Deberá tener conocimiento de los productos de limpieza a utilizar, así como el uso correcto de los mismos y medidas de precaución higiénica a tener en cuenta durante su jornada de trabajo.

C. PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Gerente: En dependencia del Consejo Rector, asume las tareas necesarias para el

buen funcionamiento de la E.U.C. especialmente todo lo relacionado con los servicios generales de mantenimiento y conservación de las infraestructuras de la urbanización. Subgerente: En dependencia del Gerente, asume las tareas necesarias para el buen funcionamiento de la E.U.C. especialmente todo lo relacionado con los servicios generales de mantenimiento y conservación de las infraestructuras de la urbanización, que el propio Gerente le considere delegar.

Responsable de departamento: Es la persona trabajadora capacitada, con poderes o sin ellos, que actuando a las órdenes del Gerente y del Subgerente dentro del marco organizativo de la empresa y que realiza con la máxima corrección, los trabajos que requieren iniciativas, llevando la responsabilidad directa de uno o más servicios de la E.U.C.

Oficial Administrativo/a: Es la persona trabajadora que actuando a las órdenes del responsable del departamento o superior, si lo hubiere, con conocimientos suficientes, de carácter general sobre la técnica administrativa, realiza trabajos que requieren iniciativa, responsabilidad, autonomía y organización, dentro de las materias propias de la tramitación y gestión en general bajo la dirección del superior jerárquico.

Auxiliar Administrativo/a: Es la persona trabajadora que se dedica a operaciones elementales administrativas y de ofimática y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo, tales como archivo, mecanografiado, cobro contado, introducción de datos en ordenadores, liquidaciones en máquinas, pudiendo realizar gestiones que no requieren conocimientos específicos, en consonancia con los cometidos de su categoría profesional.

Artículo 17. PROMOCIÓN INTERNA.

Se procurará que cualquier plaza de categoría superior creada en este Centro de trabajo se adjudique, mediante promoción interna, bajo los siguientes criterios y en el siguiente orden: antigüedad, cualificación y experiencia.

Aquel trabajador que tenga personal a su cargo, como encargado, responsable de equipo, capataz tendrá que tener reflejada su categoría en nómina y contrato.

CAPÍTULO V. Jornada de tiempo y trabajo.

Artículo 18. JORNADA LABORAL Y DESCANSO SEMANAL.

1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

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

3. La distribución de la jornada laboral se realizará de lunes a viernes y en horario continuo.

4. Conforme a la legislación vigente, en materia de flexibilidad de jornada y horaria, se podrá concretar una distribución alternativa, con el fin de atender las necesidades de máxima ocupación de la E.U.C.

Artículo 19. VACACIONES ANUALES.

El período anual de vacaciones será de 22 días laborables retribuidos. El disfrute de estos días laborables solo podrá adicionarse a lo días festivos como máximo en dos ocasiones por año.

Artículo 20. LICENCIAS.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.
b) Cuatro días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, enfermedad grave, de padres, hijos, o hermanos, y un día para parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Dos días por el accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Dos días de asuntos propios, y estará sujeto a las siguientes condiciones: no podrá utilizarse durante los periodos de máxima actividad, en especial julio y agosto, ni en los días considerados puentes. No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 5% de la plantilla del mismo centro de trabajo o departamento al que pertenezca el trabajo. Habrá que solicitarlo con al menos 7 días de antelación. Y tampoco se podrá adicionar al periodo vacacional.

Artículo 21. EXCEDENCIAS.

Sin perjuicio de los estipulado por el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años 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, con reserva del puesto de trabajo, siempre y cuando la ley mantenga, para el contrato de interinidad la misma duración que para la reserva del puesto de trabajo.

El trabajador que, encontrándose en la situación de excedencia contemplada en este artículo pase a formar parte de la plantilla de otra sociedad, perderá los derechos otorgado por ésta.

Cuando dos o más trabajadores generen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización o funcionamiento.

CAPÍTULO VI. Ordenación del salario y de la retribución.

Artículo 22. PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA.

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecia directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Artículo 23. CLÁUSULA DE INCREMENTO SALARIAL.

Las partes se emplazarán al término de vigencia del presente convenio para realizar la oportuna revisión salarial en los términos que sea acuerden.

Artículo 24. SALARIO BASE.

1. Es el salario establecido por unidad de tiempo para la actividad pactada.

2. Su cuantía para el año 2017 está establecida en el ANEXO I: Tablas salariales.

Artículo 25. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Todo trabajador cubierto por este Convenio, tiene derecho a la percepción de gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario base establecido en el presente Convenio, más el complemento de antigüedad. Estas gratificaciones se abonarán en las siguientes fechas:

Personal de Jardinería y Mantenimiento:

- Paga de San Isidro:antes del 15 de Mayo.

- Paga de Julio: antes del 15 de Julio

- Paga de Navidad:antes del 22 de Diciembre.

Personal de Oficina:

- Paga de Julio:antes del 15 de Julio.

- Paga de Diciembre:antes del 22 de Diciembre.

Artículo 26. COMPLEMENTOS PERSONALES.

Todos los conceptos salariales que se venían recogiendo antes de este convenio, tales como mejora voluntaria, plus de peligrosidad, bolsas de vacaciones, se reagrupan en un solo concepto en el presente convenio, que se denominará "plus convenio", exclusivamente para los trabajadores que con anterioridad a la firma del presente convenio venga percibiéndolo. Dicha cantidad será tributable y cotizable, forma parte de las pagas extraordinarias. Su cuantía para el año 2017 está establecida en el ANEXO II: Cuantía del Complemento Personal "Plus de Convenio".

Artículo 27. COMPLEMENTO "AD PERSONAM".

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan crear un complemento personal denominado "ad personam" que sustituya a la denominada antigüedad. No obstante, para no perjudicar los derechos adquiridos o en curso de adquisición por los trabajadores y ante la necesidad de matizar la forma de dicha modificación, se acuerda por ambas partes ajustarse a las siguientes normas:

a) Todo el personal que al 1 de enero de 2012, figura en plantilla de la empresa y que percibieran en dicha fecha cantidades derivadas de la modificada antigüedad, dicha cuantía se les incrementará como complemento personal "ad personam" según los tramos, en el salario convenio, cuya naturaleza tiene a partir de esta fecha, formando también parte de las pagas extraordinarias y este complemento no será absorbible ni compensable y cotizable a la Seguridad Social; y de acuerdo a la siguiente tabla:

- Dos años de servicio5%

- Cinco años de servicio10%

- Diez años de servicio15%

- Quince años de servicio20%

- Veinte años de servicio25%

- Veinticinco años de servicio30%

b) Dicho complemento retributivo "ad personam" se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de "antigüedad".

Artículo 28. RETRIBUCION de HORAS EXTRAS.

La retribución de horas extraordinarias quedará reflejada en el ANEXO III: Cuantía hora extra.

CAPÍTULO VII. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 29. DECLARACIÓN GENERAL DE FOMENTO DE LA CULTURA PREVENTIVA.

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio, tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de la empresa se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los diversos reglamentos que la desarrollan.

2. Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

a) La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

b) En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que, conjuntamente, empresa y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Artículo 30. PRENDAS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

A todo el personal que compete el presente convenio, excepto al personal administrativo, se le entregarán las prendas de trabajo y las herramientas que le sean necesarias para el desarrollo del trabajo que tengan que realizar, haciéndose los mismos responsables tanto de su buen mantenimiento como de las posibles pérdidas que se puedan ocasionar en las mismas.

CAPÍTULO IX. Derechos sociales y asistenciales.

Artículo 31. COMPLEMENTO I.T. (ENFERMEDAD Y ACCIDENTE).

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral y accidente de trabajo, la empresa abonará un complemento que, sumando a las prestaciones reglamentarias a cargo de la Seguridad Social garantice un 100% del salario convenio durante el tiempo que permanezca esta situación, desde el primer día de la baja con el límite máximo de un año.

Las situaciones de incapacidad temporal no producirán mengua en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias.

Artículo 32. POLIZA DE SEGURO.

La empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguro para su personal que cubra como mínimo, los siguientes riesgos

Muerte Natural30.000 Euros

Muerte por Accidente60.000 Euros

Muerte por accidente de circulación90.000 Euros

Invalidez Permanente y Absoluta45.000 Euros

Invalidez Profesional.45.000 Euros

Artículo 33. AYUDA POR MATRIMONIO, PAREJA DE HECHO O NACIMIENTO DE HIJO/A.

Se establece una ayuda anual por matrimonio, pareja de hecho inscrita en registro oficial o nacimiento de hijo/a por importe de trescientos euros.

El máximo de ayudas que tendrá derecho el trabajador a percibir en su vida laboral con la empresa será de dos en los supuestos de matrimonios o parejas de hechos inscrita en registro oficial, sumando ambas situaciones para su cómputo.

Artículo 34. INCENTIVO PROFESIONALIDAD.

Con el objeto de estimular las virtudes relacionadas con el trabajo y premiar especialmente la profesionalidad y la constancia de los trabajadores, se establece un premio consistente en dos mensualidades de salario convenio más complemento "ad personam" cuando cumpla 20 años de servicio ininterrumpido en la E.U.C.

CAPÍTULO X. Régimen disciplinario.

Artículo 35. FALTAS Y SANCIONES.

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitado, estando en todo caso en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente. La empresa podrá sancionar a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

A) Faltas leves:

1. La falta de puntualidad de uno a tres días en el periodo de un mes.
2. Falta de aseo y limpieza personal.
3. La falta al trabajo un día al mes sin causa que lo justifique.
4. El descuido imprudente en la conservación del material.

B) Faltas graves:

1. Más de seis faltas de puntualidad en el periodo de un mes.
2. Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales según su categoría.
3. Las riñas, peticiones o discusiones graves entre compañeros.
4. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicios graves.

C) Faltas muy graves:

1. Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, sin que medie permiso al efecto.
2. El fraude, hurto o robo tanto en la empresa, los distintos propietarios, como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas y demás enseres de la empresa.
4. La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo.
5. La falta de aseo y limpieza que produzca quejas entre compañeros de trabajo.
6. Los malos tratos de palabra y de obra a los jefes/as y compañeros/as.
7. La ofensa habitual.
8. La reiteración en la falta grave.

D) Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación escrita. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido.

E) En cualquier caso, la empresa deberá dar traslado a los representantes de los trabajadores, en el plazo de dos días, de una copia de notificación de resolución o aviso de sanción entregada al trabajador.

Artículo 36. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI. Derechos sindicales.

Artículo 37. DERECHOS DEL DELEGADO DE PERSONAL.

1. Los Delegados de personal dispondrán de 20 horas de crédito horario mensuales a fin de poder atender sus funciones de representación, no computándose a tal efecto el tiempo invertido en reuniones o acciones realizadas o convocadas por la Empresa, que se denominará tiempo de Empresa.

2. Ningún trabajador que ostente un cargo de representación contenido en este artículo podrá ser objeto de sanción o despido sin que se observen los preceptos legales en vigor en materia de representación sindical. Este artículo tendrá validez hasta dos años después de haber desempeñado el cargo o incluso si la finalización es por dimisión o revocación.

CAPÍTULO XII. Disposiciones transitorias.

Primera.- Adecuación de las nuevas tablas salariales.

Las partes manifiestan que las nuevas tablas salariales recogidas en el ANEXO I, son fruto de la reordenación y adecuación a la clasificación profesional recogida en el artículo 16 del convenio, y con el fin de evitar conceptos salariales subjetivos.

Segunda.- Cuantía del complemento personal "Plus Convenio",

A los efectos de determinar la cuantía que venía percibiendo los trabajadores como Complemento Personal denominado "Plus Convenio" a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, se detallan sus importes en euros en el ANEXO II: Cuantía del Complemento Personal "Plus de Convenio".

Tercera.- Gratificaciones Especiales.

La E.U.C., con el objeto de estimular las virtudes relacionadas con el trabajo y premiar especialmente la profesionalidad y la constancia de los Trabajadores con antigüedad anterior al 01 de enero de 2013, los gratificará (como lo hacía hasta la fecha) en las siguientes situaciones:

1) A la jubilación del Trabajador/a y según sus años de servicio, el número de mensualidades de acuerdo a la siguiente escala:

- Más de 15 años 2 mensualidades.
- Más de 20 años 3 mensualidades.
- Más de 25 años 4 mensualidades.
- Más de 30 años 5 mensualidades.

2) Cuando fallezca o cause baja definitiva en la E.U.C. por Invalidez Permanente,

percibirá un premio en mensualidades, de acuerdo con la escala anterior y por años de servicio en la E.U.C. En el caso de fallecimiento serán beneficiarios del premio la esposa o familiar con el que conviva.

TABLAS CONVENIO E.U.C.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

GRUPO I: JARDINERÍA Y MANTENIMIENTO	Salario Base 2017
Encargado/a de jardines	1836,99
Encargado/a de mantenimiento	1836,99
Encargado/a Vigilancia	2204,39
Oficial 1º Jardinería	1361,01
Oficial Conductor	1361,01
Ayudante Jardinería	1035,48
Auxiliar de Mantenimiento	1035,48
Personal de limpieza	867,91
Importes en euros	
GRUPO II: ADMINISTRACIÓN	Salario Base 2017
Gerente	2590,63
Subgerente	2204,39
Responsable Departamento Adtvo.	2204,39
Oficial 1º Administrativo/a	1836,99
Oficial 2º Administrativo/a	1352,39
Auxiliar Administrativo/a	929,87
Importes en euros	

ANEXO II

CUANTIA DEL COMPLEMENTO PERSONAL "PLUS DE CONVENIO"

APPELLIDOS Y NOMBRE	IMPORTE 2017
AGUILAR ROMERO, MARCOS	1564,96
ARJONA GODINO, ROSEMARY	559,84
CAROU GARCIA, MANUEL	338,98
CLAVIJO DELGADO, FRANCISCO	338,98
DELGADO SAUCEDO, FRANCISCO	231,16
DELGADO SAUCEDO, JOSE	84,73
GARCIA JIMENEZ, JOSE LUIS	338,98
GUILLEN JIMENEZ, FRANCISCO J.	787,28
MANCILLA GALIANO, ANDRES	338,98
MUÑOZ ROMAN ALVARO	381,88
QUIROS MENA, MARTIN	338,98
RIOS QUIROS, ANTONIO	338,98
RIOS QUIROS, DANIEL	338,98
ROMAN SORIA, JOSE	338,98
RUBIO BLANCO MARIA MERCEDES	282,69
SANCHEZ DOMINGUEZ, SERGIO	2994,10
STROEDERM NICOLL, NATHALIE	417,76
TORRES PASO, ENRIQUE	338,98
TRUJILLO GARRIDO, DANIEL JESUS	1570,13
UCEDA MURO, JUAN	338,98
VALLADARES DEL RIO, JUAN CARLOS	895,63
VARGAS GODINO, DOMINGO	338,98
Importes en euros	

ANEXO III

CUANTIA HORA EXTRA

HORA EXTRA EN DIA LABORABLE (LUNES A VIERNES)	12,50
HORAS EXTRA EN SABADO/DOMINGO/Y/O/FESTIVOS	19,00
Importes en euros	

Nº 17.331

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

CADIZ

ANUNCIO

En cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 4 de la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical de 2 de agosto, se hace público que han sido depositados en esta Oficina Pública, con fecha de 22 de noviembre de 2016 los estatutos modificados del sindicato:

"SINDICATO UNITARIO DE CÁDIZ (S.U.)", de ámbito PROVINCIAL, aprobados en Congreso del Sindicato celebrada el 5-11-2016.

Cádiz a 23 de febrero de 2017. LA DELEGADA TERRITORIAL. Fdo.:
María Gema Pérez Lozano. Nº 17.769

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS

SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA UNIDAD DE GESTION CENSAL, CATASTRAL Y TRIBUTARIA

OLVERA

EDICTO

Aprobada por esta Diputación la lista cobratoria, incluida la relativa a sujetos exentos, correspondiente al ejercicio 2.017 del Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica que ha sido elaborada por el Servicio Provincial de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz, en base al Convenio de delegación de competencias suscrito entre ambas Administraciones con fecha doce de marzo de dos mil nueve, y entrada en vigor para este tributo con fecha uno de enero de dos mil diez, por el presente se expone al público durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la