

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGIA CADIZ

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN DE GOBIERNO EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN.

Visto el expediente AT-13969/19, incoado en esta Delegación de Gobierno, solicitando Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

- Peticionario: ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.L.U.
- Domicilio: AVDA. DE LA BORBOLLA, 5 - 29002 SEVILLA
- Lugar donde se va a establecer la instalación: TERRENOS SUBESTACIÓN "PUERTO REAL"
- Término municipal afectado: PUERTO REAL
- Finalidad: PERMITIR EVACUACIÓN PLANTA FOTOVOLTAICA "MIRAMUNDO"

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta Delegación de Gobierno es competente para resolver el expediente, en base a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de Autonomía L.O. 2/2007, de 19 de marzo; el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado mediante Decreto del Presidente 6/2019 de 11 de febrero; el Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía; la Resolución de 9 de marzo de 2016, BOJA nº 51, de 16/03/2016, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan determinadas competencias en materia de autorizaciones de instalaciones eléctricas en las Delegaciones Territoriales de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo; la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015 de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

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

RESUELVE

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

PROYECTO "AMPLIACIÓN POSICIÓN DE SALIDA DE LÍNEA 132KV

MIRAMUNDO" con visado 89/69 de 09/01/2019 modificado 188/69 de 15/03/2019. Se proyecta la ampliación de una nueva posición de 132 kV en la actual Subestación Eléctrica "Puerto Real", lo que incluye:

- Nueva Posición de salida de línea de 132 kV "Miramundo", tipo Exterior Convencional, esquema Doble Barra, con alcance: 1 interruptor tripolar 145 kV, 2 seccionadores tripolares de barras 145 kV, 1 seccionador tripolar con p.a.t. 145 kV, 3 transformadores de intensidad 132 kV, 3 transformadores de tensión 132 kV y 3 autoválvulas de entrada de línea 132 kV.

- Ampliación del sistema integrado de control y protección para integrar la nueva línea de salida.

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

- 1ª. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.
- 2ª. El plazo de puesta en marcha será de dos años contados a partir de la presente Resolución. Transcurrido dicho plazo sin que se haya presentado la documentación para la puesta en servicio de la instalación, se procederá a la caducidad de la presente Resolución. El titular podrá presentar solicitud debidamente justificada para la modificación de la presente Resolución por parte de esta Delegación de Gobierno en lo que se refiere al mencionado plazo, necesariamente antes de la terminación de dicho plazo.
- 3ª. El titular de las citadas instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación de Gobierno a efectos de reconocimiento definitivo y extensión de la autorización de explotación.
- 4ª. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.
- 5ª. Esta Resolución quedará sin efecto si como consecuencia de su ejecución se produjesen afecciones a bienes y derechos a cargo de Administraciones, organismos o empresas de servicio público o de servicios de interés general que no hubiesen sido contemplados expresamente en el proyecto presentado.
- 6ª. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

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

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

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

10/05/2019. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. Fdo.: ANA MESTRE GARCIA.

Nº 39.058

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO COLECTIVO DEL TRANSPORTE SANITARIO EN LA PROVINCIA DE CADIZ

Expediente: 11/01/0244/2018

Fecha: 28/05/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JOSE PORRAS NARANJO

Código 11001905011989.

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

RESUELVE:

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

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

Cádiz, a 28 de mayo de 2019. Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ. Firmado.

CONVENIO COLECTIVO DEL TRANSPORTE SANITARIO DE LA PROVINCIA DE CADIZ. Artículo 1º AMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio colectivo es de obligado cumplimiento para todo tipo de empresas, cooperativas, S.A.L., y cualquier otro tipos de empresa que se pudiera crear según la legislación vigentes y que tengan su centro de trabajo o lugar de trabajo en la provincia de Cadiz, siempre que se dedique al transporte sanitario en cualquiera de sus modalidades. Así mismo queda incluido el transporte adaptado para todo tipo de personas con movilidad reducida, psíquica o físicamente, independientemente del centro de origen o destino.

Igualmente será de aplicación a cualquier otro tipo de entidades, con o sin ánimo de lucro, tales como Asociaciones, ONG, Fundaciones,.... que en su actividad, ya sea parcial o totalmente, presten los servicios regulados en este convenio. Artículo 2º AMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio colectivo es de obligado cumplimiento para todo tipo de empresas, cooperativas, S.A.L., y cualquier otro tipos de empresa que se pudiera crear según la legislación vigentes y que tengan su centro de trabajo o lugar de trabajo en la provincia de Cadiz, siempre que se dedique al transporte sanitario en cualquiera de sus modalidades. Así mismo queda incluido el transporte adaptado para todo tipo de personas con movilidad reducida, psíquica o físicamente, independientemente del centro de origen o destino.

También serán de aplicación para las empresas dedicadas al transporte sanitario en cualquiera de sus modalidades, que aun no teniendo su domicilio social en la provincia de Cadiz, si tengan su centros de trabajos o lugares de trabajos en la provincia, entendiéndose por ellos prestación del servicio en un periodo superior a treinta días en seis meses. Artículo 3º AMBITO TEMPORAL.

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de tres años es decir, desde el día 1 de Enero de 2017 hasta el 31 de Diciembre de 2019, fechas en que tendrá eficacia todas las disposiciones de su articulado quedando prorrogado tácita y automáticamente, si no es denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación como mínimo a la fecha en finalice su vigencia.

Artículo 4º RETRIBUCIONES.

Las condiciones de remuneración pactadas entre las dos partes se consideran siempre con base a un rendimiento normal de trabajo, en los casos en que el trabajador,

por el concepto contractual que tuviera al título personal y particular, le será respetado a todos efectos legales, se entienda por salario, en el que se establece para categoría profesional en la tabla de salario anexa, al presente convenio, más los incrementos por antigüedad.

Artículo 5º PLUS DE TRANSPORTE.

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir en concepto de plus de transporte durante los 335 días del año la cantidad de 6,24€ por día. Dicha cantidad es igual para todas las categorías.

Artículo 6º PLUS DE NOCTURNIDAD.

Se considera horas nocturnas las trabajadas entre las 22 y las 6 horas del día siguiente. A partir de 5 jornadas al mes que realice un trabajador tendrá derecho a percibir como retribución adicional de cada una de las horas nocturnas efectivamente trabajadas un 5% del salario base. Para el percibo del referido plus, el trabajador deberá haber realizado en cada jornada un mínimo de seis horas nocturnas que no sean coincidentes con sábados, domingos y festivos, produciéndose el devengo de las mismas según el cuadrante de turnos establecido por la empresa.

Artículo 7º PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Todo el personal afectado por este convenio colectivo tendrá derecho a la percepción de cuatro pagas extraordinarias al año por el importe cada una de 30 días de salario convenio más antigüedad, siendo sus fechas de percepción las siguientes:

Marzo	antes del 20 de Marzo.
Verano	antes del 20 de Junio.
Septiembre	antes del 20 de Septiembre.
Navidad	antes del 20 de Diciembre.

Estas pagas no serán prorrateadas salvo que por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores se pacte su prorrateo o se viniera haciendo habitualmente en la empresa.

Artículo 8º PREMIO DE ANTIGÜEDAD.

Se abonará ajustándose a la última categoría del trabajador, fecha de ingreso y salario convenio. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán en concepto de porcentaje de antigüedad, la cantidad resultante de aplicar al salario base la siguiente escala:

- A los 3 años	3%.
- A los 6 años	6%.
- A los 9 años	9%.
- A los 12 años	12%.
- A los 15 años	16%.
- A los 18 años	18%.
- A los 21 años	21%.
- A los 24 años	24%.
- A los 27 años	27%.
- A los 30 años	30%.

El trabajador que antes de la firma del presente convenio esté percibiendo cualquier premio por antigüedad superior al que corresponda por la tabla anterior, se le mantendrá.

Artículo 9º DIETAS.

La cuantía de las dietas a que tiene derecho el personal, cuando por causa de trabajo o de servicio, será igual para todas las categorías profesionales, cifrandose en las siguientes cantidades diarias:

- Dieta completa	43,33 €.
- Comida	12,67 €.
- Cena	8,43 €.
- Cama y desayuno	25,29 €.
- Dietas en el extranjero	126,58 €.

Cuando por necesidad del servicio y a petición de la empresa tenga que realizar la comida el personal de plaza, se le abonará la cuantía de 12,67€. El cobro de las dietas se hará en función de la hora de entrada o cierre del trabajador, motivo este de negociación entre empresa y los representantes de los trabajadores de cada centro.

Las empresas tendrán la posibilidad de negociar, junto con los representantes de los trabajadores, las dietas directamente con las empresas hosteleras, de manera que, en vez de abonárselas al trabajador, las pague a justificar en los establecimientos hosteleros.

Esta medida no vendrá en perjuicio de la calidad de la dieta percibida por el trabajador, sino en beneficio de la gestión de las empresas debido al volumen de las mismas.

Artículo 10º LICENCIAS.

Todo trabajador podrá faltar al trabajo con derecho al salario íntegro, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, por los siguientes motivos:

- Matrimonio del trabajador	20 días.
- Defunción de parientes	5 días.
- Nacimiento o adopción de un hijo/a	4 días.
- Nacimiento o adopción fuera de la residencia habitual	5 días.
- Matrimonio de familiares de segundo grado (incluidos los políticos)	1 día.

En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuviera que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 300Km de distancia.

- Enfermedad del cónyuge, pareja de hecho e hijos
 18 días anuales |

Para los hijos, cuando ambos cónyuges trabajen, se justificará la necesidad de licencia de cada uno de ellos.

- Asuntos propios que no admitan demora	5 días.
- Hospitalización de padre, madre o hermanos	3 días.
- Renovación del carnet de conducir	1 día, salvo que los medios de transporte regulares impongan un plazo mayor.
- Mudanza	2 días.

- Para la lactancia se estará a lo que establezca la ley.

Se podrá faltar al trabajo con derecho al salario íntegro, avisando con 24 horas de antelación y sin justificar, por asuntos propios, 5 días al año cada trabajador.

La empresa podrá denegar el derecho a disfrute de los asuntos propios de los trabajadores que los soliciten, si en un mismo día es solicitado por un porcentaje de trabajadores igual o superior a los porcentajes indicados a continuación del total de la plantilla del centro de trabajo:

En centros con menos de 10 trabajadores	25%.
En centros entre 11 y 30 trabajadores	15%.
En centros entre 31 y 50 trabajadores	10%.
En centros de más de 51 trabajadores	6%.

Se entiende por centro de trabajo, un servicio programado, un servicio urgente o un servicio de críticos.

Los trabajadores/as que estén cumpliendo los requisitos que marca el ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES y que por mejorar su calidad de vida estén interesados en acogerse a una situación de permiso con reserva del puesto de trabajo, por una fecha no inferior a dos meses ni superior a cuatro meses se le respetará su puesto de trabajo y antigüedad, siendo esta la que disponga al inicio de dicho permiso.

Para los trabajadores que no lleven un año en la empresa, el tiempo de licencia será proporcional al de la duración de contrato en el momento de solicitarla.

Artículo 11º VACACIONES.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones durante los cuales el trabajador percibirá el sueldo íntegro, antigüedad, mas una gratificación de 6,24€ diarios mas el incremento pactado por años sucesivos en concepto de bolsa de vacaciones.

Artículo 12º HORAS EXTRAORDINARIAS.

En compensación de las mejoras pactadas en este convenio y en beneficio de la productividad, se pacta de común acuerdo por ambas partes, de las horas extraordinarias. Cuando sea necesario realizarlas a juicio de la empresa y, hasta los topes máximos permitidos por las disposiciones vigentes, será de carácter obligatorio para el personal, hasta un límite de 20 horas semanales sobre la jornada de trabajo.

El valor de la hora extraordinaria queda fijado en la tabla anexa.

Quedaran exentos de obligación de realizar horas extraordinarias aquellos trabajadores que no hayan percibido el importe de las realizadas en el periodo de pago anterior. Para que la realización de las horas extras sean compensadas por descanso debe existir acuerdos previo entre las empresas y de los representantes de los trabajadores.

Los jefes de tráfico tendrán la obligación, los viernes de cada semana de reconocer el número de horas extraordinarias de cada conductor, entregando recibo sellado y firmado por la empresa a los representantes de los trabajadores.

Artículo 13º JORNADA, TURNO, CALENDARIO LABORAL.

La jornada laboral será de 39 horas semanales, en días laborales de lunes a viernes, debiendo respetarse el descanso entre jornadas de 12 horas. Las horas realizadas en sábados, domingos y festivos serán consideradas como guardias, no computando a efectos de jornada por ser horas de presencia de las contempladas en el artículo 8 del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. La retribución de tales horas será la siguiente:

- Médicos	12,80€/hora.
- Enfermeros	11,45€/hora.
- Restos de categorías	9,12€/hora.

Las guardias serán realizadas por el personal de la plantilla de las empresas.

El calendario laboral será negociado con los representantes de los trabajadores.

Artículo 14º AYUDA A LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

A fin de promover el acceso a la formación de los trabajadores, a través de los cursos diversos ya sean por correspondencia o promovidos por entidades especializadas, se establece una ayuda para el incremento de la capacidad técnica del trabajador de 133,01€ mensuales, a fin de facilitar al trabajador una mayor formación y capacitación técnica. Esta ayuda se prestará durante los doce meses del año.

Artículo 15º CONDICIONES GENERALES DE INGRESO DEL PERSONAL.

En los centros de trabajo y establecimientos de nueva creación y en aquellos en los que se amplien las instalaciones y se organicen nuevos servicios, se cubrirán los nuevos puestos de trabajo que se creen, por libre contratación de empresas, de acuerdo con las normas del presente convenio colectivo general y los modos de contratación previstos por la ley.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales existentes sobre la colocación y empleo, vigentes en cada momento, y en las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos

modos de contratación laboral previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

A todas las personas que le es de aplicación el presente convenio se le presupondrá que están contratadas por tiempo indefinido, a menos que estén sujetas a una relación temporal por haber suscrito con la empresa alguna modalidad de contrato laboral de tal naturaleza.

Periodo de pruebas.

Así, todo ingreso laboral, se efectuará con un determinado periodo de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima, según la clasificación del personal efectuada en distintos grupos profesionales:

- Personal superior y técnico: 6 meses.
- Personal administrativo y de explotación: 2 meses en contratos de duración igual o superior a un año, siendo un mes para los contratos de duración inferior.

Siendo nulo el pacto que establezca un periodo de prueba, cuando el trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa,

en el mismo o similar puesto de trabajo; bajo cualquier modalidad de contratación, sin solución de continuidad entre los distintos contratos.

Del contrato de trabajo.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Aspecto generales informadores del contrato de trabajo.

Aquellos trabajadores/as, cuyo plazo o termino maximo establecido por la modalidad del contrato formalizado haya transcurrido o se haya agotado y continuen desarrollando sus actividades laborales sin interrupción en la misma empresa y puesto de trabajo, adquiriran automaticamente la condicion de fijos en la empresa, sujetos a relación laboral indefinida salvo que la concatenación de contratos temporales este permitida por la ley.

Aspectos generales informadores del contrato de trabajo.

Será de aplicación a todas las modalidades contractuales, tanto fijas o indefinidas como temporales, las siguientes consideraciones:

a) Las condiciones salariales que se establecen en este convenio colectivo general se refiere a relaciones laborales con jornada completa establecida, por lo que se aplicara proporcionalmente en funcion de la jornada que se ejecute y de la modalidad contractual establecida con cada trabajador.

b) Todo el personal disfrutarán de las mismas licencias y/o permisos, vacaciones retribuidas, descansos entre jornadas, opciones formativas y demas condiciones laborales establecidas con caracter general en este convenio colectivo general y en aquellos convenios de ambito inferior, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporcion al tiempo que lleven trabajando en la empresa.

c) El personal contratados a tiempo completo o jornada parcial que deseen novar su contrato de trabajo transformandolo a tiempo parcial o jornada completa, respectivamente, podrán hacerlo de comun acuerdo con la empresa, estableciendo en el las nuevas condiciones laborales. No se considerará novación de contrato la reducción de la jornada por guarda legal.

Artículo 16º AYUDA ESCOLAR.

Todos los trabajadores con hijos en edad escolar de educación infantil, enseñanza primaria y ESO percibirán una ayuda de 49,89€ / año por cada hijo, que se hara efectiva con la nomina de agosto.

Artículo 17º COMPLEMENTOS EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL Y ACCIDENTE.

Cuando una de estas situaciones afecte al trabajador, la empresa complementara hasta el 100% de la base total de cotización desde el primer dia de baja. A partir de los 30 dias de baja, y en casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional se compensara ademas al trabajador con 3,16€ por dia.

Artículo 18º POLIZA DE SEGUROS.

Las empresas estarán obligadas a contratar de forma externa una poliza de seguros, mediante fondo de pensiones, aval, etc., para su personal que cubra como minimo los siguientes riesgos:

-Muerte natural.....	12.000€
-Incapacidad permanente total	12.000€
-Incapacidad permanente absoluta	12.000€
-Muerte por accidente	24.000€
-Muerte por accidente de circulación.....	36.000€

A percibir de una sola vez por el trabajador y/o cónyuge o pareja de hecho superstite, descendientes o ascendientes, y en su caso los derechohabientes, si como consecuencia de enfermedad común o accidente de trabajo sobreviene alguna de estas circunstancias.

Las primas que se generan en función de la citada poliza serán a cargo de la empresa, siendo responsable la empresa aseguradora y subsidiariamente la empresa del pago del capital asegurado al trabajador o a sus beneficiarios en caso de siniestro que conlleve a su percepción.

En el caso de que un trabajador fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado de la misma por orden de la empresa, ésta abonara los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia del trabajador fallecido y a los de dos familiares para su acompañamiento hasta dicha residencia.

Para el supuesto de que la compañía de seguros con la que se concierte esta poliza rechace la inclusión de algun trabajador en la misma, será la comisión mixta la que intente resolver este problema, mediante la contratación con otra compañía, si ello fuera posible, o mediante la entrega al trabajador afectado del importe de lo que hubiera costado su prima de haber sido asegurado por la compañía.

Artículo 19º MULTAS.

Las multas que se impongan a los trabajadores por causas imputables a la empresa o a los vehiculos, serán abonadas por las respectivas empresas. Los conductores están obligados a entregar el boletin de cualquier denuncia al rendir el viaje siempre con tiempo para que la empresa pueda ejercitar su derecho a presentar los oportunos descargos.

Los trabajadores están obligados a comunicar a la empresa la perdida de puntos de su carnet de conducir y/o de cualquier otra sanción que pueda incidir en las condiciones esenciales de desarrollo de su puesto de trabajo.

Artículo 20º JUBILACIÓN.

Al personal que llevando 10 años de antigüedad al servicio de la empresa, se jubile totalmente entre los 60 y 64 años de edad, percibirá de la empresa una gratificación por una sola vez, de acuerdo con las siguientes tablas:

-60 años	5 mensualidades.
-61 años	4 mensualidades.
-62 años	3 mensualidades.
-63 años	2 mensualidades.
-64 años	1 mensualidades.

El abono de esta gratificación se realizara con cargo directo y exclusivo a

la empresa y se abonara junto con la ultima nomina a la que tenga derecho percibir el trabajador que se jubile, sin que el abono de dicha gratificación pueda ser externalizado.

En cuanto a la posibilidad de prejubilación y/o jubilación anticipada se estara a lo dispuesto en la legislación vigente en el momento . Las gratificaciones señaladas en este articulo.

Artículo 21º VIAJES INTERPROVINCIALES FUERA DE LA COMUNIDAD AUTONOMA.

Los viajes de hasta 700 Km los realizara un solo conductor. La dieta se percibira aparte de la cantidad fijada y se cobrara 126,83€ por la realización de los mismos. Los viajes de mas de 700 Km los realizarán dos conductores. La dieta se percibirá aparte de la cantidad fijada y se cobrará 211,41€ por la realización de los mismos por conductor. Con este pago se entienden pagadas las horas extraordinarias que se echen por la realización del viaje.

Para estos traslados se establecera un turno rotatorio entre los conductores, siendo de obligado cumplimiento para todos, excepto si están de vacaciones, licencias o descanso semanal.

La empresa se compromete a anticipar la cantidad aproximada de gastos del viaje interprovincial a realizar.

Artículo 22º CAMBIO DE TURNO.

La empresa permitira el cambio de turno entre los trabajadores, siempre que se adecuen a la normativa de salud laboral, y siempre que exista notificación previa para ello.

Artículo 23º GARANTIAS SINDICALES.

Los delegados de personal, miembros del comite de empresa o delegados de la sección sindical en las empresas de menos de 250 trabajadores, tienen derecho a 20 horas mensuales, pudiendo ser acumuladas trimestralmente; éstas horas podrán utilizarse en cursillos sindicales que organicen los propios sindicatos.

Artículo 24º PRIVACION DEL PERMISO DE CONDUCIR.

Los conductores que como consecuencia de hechos relacionados con su actuación profesional en las empresas se vieran privados de su permiso de conducir, estas los mantendran en su plantilla durante el periodo que esa circunstancia se mantenga, destinandolo al puesto mas conveniente, siempre y cuando en, al menos, dos terceras partes de las faltas graves cometidas por el conductor, sean imputables a la empresa.

En cualquier caso el trabajador está obligado a comunicar a la empresa la perdida de puntos de su carnet de conducir asi como aquellas sanciones que puedan incidir en la calificación necesaria para el normal desarrollo de su trabajo.

Artículo 25º PLUS COMPENSATORIO.

Los trabajadores que le sea de aplicación este convenio, como consecuencia de la actividad que desarrollan, tendra derecho a un plus compensatorio del 14% del salario base por dia de trabajo.

Artículo 26º PERSONAL DE AMBULANCIAS.

El conductor de ambulancias debe tener experiencia en dichos servicios. Todos los trabajadores pasaran anualmente un reconocimiento medico, a petición propia, asi como vacunación que prevenga los contagios de enfermedad.

Artículo 27º ANTICIPOS EXTRAORDINARIOS.

Los trabajadores de plantilla habitual de la empresa podrán solicitar un anticipo extraordinario por importe de 600€ a pagar en 12 mensualidades, sin intereses. Para que el mayor numero de trabajadores puedan disfrutar de este beneficio sin perjudicar la liquidez de la empresa, se establece que el tope anual por cada empresa sera de 6.000€ y el de los trabajadores de un anticipo anual.

No sera posible pedir un segundo anticipo sin haber liquidado, previamente, el primer anticipo.

Artículo 28º INCREMENTO SALARIAL.

Para el año 2017, 2018 y 2019 los salarios son los que figuran en las tablas anexas, para todos los conceptos salariales y extrasalariales, dichos incrementos seran consolidados.

Para el 2017 desde el 1 de julio hasta 31 de diciembre1,5%.

Para el 2018 desde el 1 de enero hasta 31 de diciembre1,5%.

Para el 2019 desde el 1 de enero hasta 31 de diciembre 2%, con revision de IPC, si sobrepasa el 2% del IPC real del citado año.

En concepto de atrasos salariales e incremento salarial se aplicará según acuerdo firmado por las partes de 23/10/2018. Se anexa dicho acuerdo.

La revisión salarial pactada sera de aplicación en todos los conceptos salariales y extrasalariales.

Artículo 29º REUNIONES EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

Fuera de la jornada de trabajo, avisando con 24 horas de antelación y salvo casos urgentes y con posibilidad de dar conocimiento al responsable de la empresa, se podra disponer del centro de trabajo para reuniones de hasta 24 horas anuales.

Artículo 30º TABLON DE ANUNCIOS.

En los centros de trabajo, preferentemente en sitio no accesible al publico, dispondrán de un tablon de anuncios en el que se podrán exponer todas las informaciones laborales y sindicales que le afecten.

Artículo 31º EXCLUSIONES.

Queda excluido de este convenio el personal que establece el articulo 1 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 32º CUOTA SINDICAL.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo descontaran de los haberes de los trabajadores la cuota sindical y la ingresaran en la cuenta corriente del sindicato correspondiente, siempre que estos así lo soliciten adjuntando escrito firmado de los trabajadores afectados.

Artículo 33º COMISION PARITARIA.

La comision paritaria se formara por la partes firmantes del convenio, en el numero de tres miembros por cada una de las partes (sindicatos : CC.OO. Y UGT. (3 miembros)) empresarios (3 miembros).

Los miembros de la comisión serán proporcional a su representación en el presente convenio, dicha comisión podrá estar asistida por asesores de las partes.

La comisión paritaria tiene como misión principal velar por el cumplimiento y la interpretación de este convenio en una actitud proactiva de denuncia de las empresas que pudieran incumplirlo, así como resolver las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo y de aquellas que se deriven de la legislación aplicable.

A todos los efectos, la comisión paritaria ostentará capacidad para adoptar cuantos acuerdos le permita el RDL 10/2010 de 16 de junio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. En relación con el citado Real Decreto o normativa que lo amplíe o sustituya, queda dotada de capacidad de mediación respecto de la inaplicación del presente convenio o de alguna de sus partes a tenor del art.41 ET.

Igualmente estará dotada de la responsabilidad y capacidad suficiente de gestión, ante la administración pública, para asegurar que los presupuestos de los contratos públicos actuales no sufran ninguna modificación que imposibiliten la aplicación de los acuerdos salariales del presente convenio, dada la aplicación finalista existente entre el canon percibido por las empresas y los salarios de los trabajadores.

La comisión paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por esta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de cada parte de los miembros de la comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.

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

Para el caso de desacuerdos, y de así deseárselo al menos una de las partes, se establece el acogimiento al sistema de arbitraje, designándose como árbitro a la autoridad laboral.

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

El domicilio de la comisión paritaria se establece en el domicilio del sindicato comisiones obreras y la union general de trabajadores, sito en cadiz, Avd. De Andalucía, numero 6, 4º y 5º planta respectivamente.

Artículo 34º SUBROGACIÓN DE PERSONAL.

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la administración, o terminación del contrato con las entidades privadas, y no decida asumir la plantilla conforme al apdo. E), por mantener actividad suficiente para garantizar la ocupación efectiva de la plantilla asumida, la nueva empresa adjudicataria o contratista, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los seis meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando estos prevengan de pactos y acuerdos lícitos que se pongan en su conomio, debiendo aportarlos a la empresa adjudicataria, junto con la documentación pertinente:

Si entre el cese de la empresa que venía prestando el servicio y la adjudicación definitiva del mismo entrara de forma provisional otra empresa a prestar el servicio, esta también estará obligada a la subrogación del personal en los términos regulados en este artículo con independencia del tiempo de duración del mismo.

La subrogación se producirá, siempre que las partes cumplan los requisitos formales establecidos en este artículo del convenio, por la finalización, pérdida, rescisión, cesión de la empresa adjudicataria entre personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad, respetándose por la empresa entrante los derechos y obligaciones que venían disfrutando con la empresa sustituida. En el término <<empresa>>, se encuentran expresamente incluidas las uniones temporales de empresa (UTE), legalmente constituidas para contratar con la administración.

a) Dicha subrogación de personal se producirá única y exclusivamente con respecto a los siguientes trabajadores/as:

1. Personal en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de seis meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se utilizará el contrato de obra y servicio para cubrir las necesidades de contratación del periodo exento de la obligación de subrogar, excepto para los casos en que proceda el contrato de interinidad.

2. Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento del inicio del servicio por la empresa adjudicataria tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso maternal.

3. Personal de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los seis meses anteriores a la nueva adjudicación de aquella.

4. Personal con contrato de interinidad que sustituyan al aguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

5. Personal que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los seis últimos meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria y tengan una antigüedad mínima en la misma de los seis meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

6. No obstante lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados/as que sean directivos de su empresa, así como aquellos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad, salvo que acrediten

la existencia de la relación contractual.

b) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalment por la empresa cesante a la adjudicataria, a su plantilla, y a los representantes de estos, mediante los documentos que se detallan en el apartado 1, en el plazo de 15 días hábiles, contados desde que la empresa adjudicatariase lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, siempre y cuando se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se debieran haber emitido.

A los efectos de la acreditación entre la empresa cesante y la empresa adjudicataria se aclara que se considerarán medios fehacientes de comunicación los siguientes: Envío de la documentación por conducto notarial, mediante burofax, telegrama o metodo equivalente que deje constancia del contenido.

c) El personal que no hubiese disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde a la empresa cesante, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a. Sin embargo por acuerdo mutuo de la cesante y trabajador/a, podrá este permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá ceder a ningún otro trabajador/a que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato, si la cesionaria no lo aceptara. e) En caso de que la comunicación no se produzca en el indefinido plazo marcado se entenderá que la empresa opta por la asunción de dicho personal laboral ocurriendo lo mismo para aquellos datos y/o relación de personal que se comunique con posterioridad al plazo establecido.

f) La subrogación efectiva se producirá en el momento en el que la nueva adjudicataria comience a prestar servicios y no antes, siendo la relación laboral anterior a tal momento de la exclusiva responsabilidad de la cesante.

g) La empresa cesante responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, sin perjuicio de la reversión a la misma del personal indebidamente subrogado.

h) Los miembros de comité de empresa, los delegados de personal y los delegados sindicales podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse en la empresa adjudicataria, salvo en el supuesto que hubiera sido contratado para el centro afectado por la subrogación, o que la subrogación afecte a la totalidad de la plantilla.

i) La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria los siguientes documentos: Certificación en la que deberán constar la parte de la plantilla afectada por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la seguridad social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador, números de hijos/as, naturaleza de los contratos de trabajo y categoría profesional (según la clasificación de este convenio).

Original o fotocopia compulsada de los seis últimos recibos de salarios de la plantilla afectada.

Fotocopia compulsada de los TC-1 y TC-2 de cotización a la seguridad social de los seis últimos meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente lo sustituyan.

Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la seguridad social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el periodo de mandato del mismo.

Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

Original y fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto de laboral.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en los que se haga constar que este ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de 15 días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se debieran haber emitido.

No harán falta las compulsadas, si la empresa adjudicataria acepta expresamente la validez de las copias debidamente selladas y firmadas por la empresa saliente. A tal efecto, la empresa adjudicataria designará a una persona encargada de la verificación de originales y copias. Si la empresa adjudicataria, posteriormente, reclamara la aportación de las copias compulsadas, la empresa saliente, dispondrá, a partir de la reclamación de la empresa adjudicataria efectuada dentro del plazo establecido dispondrá de 15 días para su presentación.

Con igual sentido de simplificación del proceso y con los mismos requisitos de aceptación y comprobación, la entrega de los recibos salariales podrán ser sustituidos por la entrega de listados de los mismos periodos a acreditar en los que figuren los mismos datos de la nomina.

j) La empresa adjudicataria habrá de indemnizar a la empresa cesante por los gastos de formación del personal realizados durante el contrato extinguido y que sean debidamente acreditados cuando estén relacionados con la acreditación o titulación profesional exigida por la administración para la prestación del servicio.

Artículo 35º ABONO DE SALARIOS.

Las empresas del transporte sanitario están obligadas al abono del salario en los dos primeros días laborales del mes.

Artículo 36º UNIFORMES.

Los uniformes que vienen obligados las empresas a proporcionar a los

empleados que contrata a su servicio se compondran de las siguientes prendas:

- Tres camisas o polos, manga larga o corta, con fecha de entrega antes del 31 de mayo.
- Tres pantalones, 2 de ellos con fecha de entrega antes del 31 de mayo y el restante antes del 30 de septiembre.
- Dos jerséis o sudaderas, con fecha de entrega antes del 30 de septiembre.
- Un par de botas, con fechas de entrega el 30 de septiembre.
- Una cazadora, con fecha de entrega el 30 de septiembre.
- Dos monos de trabajo para los trabajadores con categoría profesional de mecánicos.

Además cada 3 años se le dotará a cada trabajador de un anorak, la empresa garantizará el cambio o sustitución de dichas prendas cuando se consideren deterioradas. Por cuestiones logísticas, las empresas podrán acordar con los representantes de los trabajadores unificar la entrega de uniformidad en una fecha determinada entre el 31 de mayo y el 30 de septiembre de cada año así como revisar el tipo y cuantía de los mismos.

Artículo 37º EXCEDENCIAS.

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas. Las excedencias forzosas darán derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de los mismos, y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

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 menos de 4 meses y no superior a 5 años y su reintegro se realizará según ley. Las excedencias voluntarias en el caso que se realizaran con la finalidad de ampliación o mayor formación profesional serán por el tiempo necesario que dicha formación requiera, conservándose el puesto de trabajo y computándose la antigüedad.

Artículo 38º CATEGORIAS PROFESIONALES.

La clasificación profesional del personal consignada en el presente convenio colectivo general es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener previstas estas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren, siempre que las funciones que se recogen para cada una no se desarrollan en la empresa.

Grupos profesionales:

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo general se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

- a) Personal superior y técnico.
- b) Personal administrativo e informático.
- c) Personal de explotación.

Definición de los grupos profesionales y descripción de sus funciones

Personal superior y técnico.

El grupo profesional del personal superior y técnico comprende quienes, estén en posesión de un título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etcétera, en el ámbito de la empresa. Lo constituyen las siguientes categorías profesionales:

Director/a de Área: Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de uno de los departamentos o áreas específicas en que se puede estructurar esta, dependiendo directamente de la dirección de la empresa.

Médico: Es el que desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.

Técnico Superior: Es aquel personal que estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinario y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

Técnico Medio: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por las escuelas técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejerce o no funciones directivas.

Diplomado: Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requieran las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de la empresa, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

Ayudante Técnico Sanitario: Se comprende en esta categoría a quien, con el correspondiente título oficial, realiza los trabajos propios de su profesión.

Definición del grupo profesional administrativo e informático y de sus categorías profesionales:

El subgrupo profesional del personal administrativo comprende quienes, bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que esta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la administración de la empresa, en el ámbito de esta. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

Jefe/a de Equipo: Es el responsable inmediato del personal que tenga a su cargo.

Oficial Administrativo: Pertenecen a esta categoría aquellos que con la titulación correspondiente, o con cinco años de experiencia en cargo equivalente, realizan normalmente los trabajos administrativos.

Auxiliar administrativo: Es aquel empleado que, con la titulación correspondiente, realizan los trabajos administrativos acordes con su categoría.

Aspirante administrativo: Es aquel personal de dieciséis años y

que, sin formación profesional, dentro de los plazos y en términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional administrativo.

Ordenanza: Es aquel personal cuya misión consiste en efectuar los encargos de todo tipo que se le encomienden, como distribuir correspondencia, realizar tareas de mensajería, etc., bien por parte de la dirección de la empresa, bien por los jefes administrativos y encargados operativos, y en colaborar en funciones auxiliares, administrativas principalmente, como archivo de documentos, en la medida que se le adjudiquen.

El subgrupo profesional de personal de informática comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y organización siendo las siguientes:

Analista de procesos de datos: Es aquel personal que verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Programador/a: Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

Operador/a: Es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Debe saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.

Definición del grupo profesional de control de explotación y de sus categorías profesionales.

El grupo profesional de personal de Explotación se compone por quienes, bajo la concreta dirección del personal superior y técnico, ejecuta los distintos trabajos y tareas propios de la explotación y correcto funcionamiento de los establecimientos o centros de trabajo de las empresas, que le son encomendados en consonancia con su oficio o conocimiento específicos. Esta formado por la siguientes categorías profesionales.

Jefe/a de equipo: Es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo.

Jefe/a de tráfico: Es el que tiene a su cargo planificar y supervisar los movimientos de los vehículos de la empresa.

Técnico en transporte sanitario avanzado: Es el empleado/a que es contratado para conducir vehículos o no, que tiene permiso de conducir y está en posesión del título homologado de Técnico Avanzado en el Transporte Sanitario, pudiendo realizar tareas de conductor, ayudante de conductor-camillero y las propias a que le permite el título homologado correspondiente.

Técnico en transporte Sanitario (TTS) Conductor: Es el empleado/a que es contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermero y/o accidentado necesarios para la correcta prestación del servicio. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Ayudante Conductor-Camillero: Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. Tendrán carné de conducir suficiente podrán y deberán ser formados/as para conductor de ambulancias. Esta formación de conducción no podrá sobrepasar el 50% de su tiempo mientras ostentan la retribución como ayudantes. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Camillero: Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio.

Jefe/a de Taller: Esta categoría incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller, ordenado y vigilando los trabajos que se realicen en su dependencia.

Mecánico: Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con la larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del jefe de taller, en su caso.

Ayudante de mecánico: Se incluye en esta categoría quien, con conocimientos generales sobre el oficio, puede colaborar con el mecánico en los trabajos que este realice.

Chapista: Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquirido en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del jefe de taller, en su caso.

Pintor: Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del jefe de taller, en su caso.

Personal de Telecomunicaciones: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada la misión de establecer las comunicaciones con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los

recados y avisos que recibiera, así mismo, atendera y clasificara, según las áreas y tipos de servicios las llamadas que se reciban. Podrá igualmente tener asignadas funciones complementarias de recepción, tramitación compatible con su tarea profesional.

Personal de Limpieza: Es aquel personal encargado de la limpieza general del centro de trabajo o estableciendo, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público en las mismas.

Trabajador en Formación: Es aquel personal de dieciséis años o más que, sin formación específica, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos y título homologado para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional del personal de explotación.

De superar el periodo de formación y continuar en la empresa, este personal ostentará la categoría profesional que corresponda por la formación requerida.

Artículo 39º REGIMEN DISCIPLINARIO.

Se estará a lo dispuesto en el convenio Estatal para las empresas de Transporte de Enfermos y Accidentados de Ambulancias.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera: Las empresas del sector se comprometen a dotar a cada uno de sus trabajadores de una tarjeta identificativa que facilite la relación de estos tanto con el personal de los centros sanitarios como con los usuarios.

Dicha tarjeta identificativa será de uso obligatorio y el trabajador será el responsable de la misma, debiendo notificar inmediatamente a la empresa en caso de pérdida o robo.

Segunda: El contenido del texto articulado del Convenio existente a 31 de Diciembre de 2019 se mantendrá en vigor, una vez concluida la duración del mismo, hasta tanto no se pacte otro nuevo convenio colectivo que sustituya al presente.

Tercera: Será de aplicación a este convenio el Real Decreto Ley 10/2010 de 16 de Junio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo así como cuanta normativa se desarrolle en referencia al citado texto legal.

Para su aplicación a los trabajadores/as. Afectados por el presente convenio primero pasarán para su conocimiento por la comisión paritaria del convenio.

Formará parte de este convenio colectivo aquellos acuerdos colectivos suscritos entre empresa y representantes de los trabajadores que se mantengan en vigor a la firma del presente convenio. Estos acuerdos serán de aplicación a las empresas firmantes exclusivamente.

Cuarta: Con el objeto de la protección y conservación del medio ambiental y los recursos naturales, se aplicará en todas las empresas afectadas por este convenio la Ley Orgánica 26/2007 sobre el medio ambiente.

Quinta: Igualdad.

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

b) Efectiva de mujeres y hombres: Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. Las empresas están obligadas a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

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

Sexta: Protocolo para la prevención del acoso sexual y moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo

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

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso sexual, psicológico y por razón de sexo donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Estas medidas se negociarán con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Séptima: Lenguaje no sexista.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una

dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio Colectivo, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión, incluidas las que definan una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

Tabla salarial del 1 de enero de 2017 al 30 de junio de 2017

TABLA SALARIAL DE 1 ENERO 2017 A 30 JUNIO 2017

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Trans.	Horas Extras
Medico/a	1406,76€	6,24€	13,47€
Jefe de Servicio	1406,76€	6,24€	13,47€
Enfermero/a	1320,81€	6,24€	12,26€
Jefe de Personal	1320,81€	6,24€	12,26€
Jefe de Negociado	1108,89€	6,24€	12,26€
Oficial 1º Advo.	1014,82€	6,24€	9,83€
Oficial 2º Advo.	983,66€	6,24€	9,60€
Auxiliar Advo.	955,12€	6,24€	9€
Ayudante (16º)	689,22€	6,24€	6,73€
Ayudante (17º)	719,24€	6,24€	6,73€
Jefe Trafico 1ª	1083,93€	6,24€	10,28€
Jefe Trafico 2ª	1049,11€	6,24€	9,92€
Conductor/a Ambulancias	33,77€	6,24€	9,84€
Ayudante Camillero/a	943,32€	6,24€	8,87€
Telefonista	947,47€	6,24€	8,93€
Jefe Taller	1203,38€	6,24€	9,77€
Oficial 1º Mecánico	994,50€	6,24€	9,39€
Oficial 1º Mecánico	978,57€	6,24€	9,23€
Aprendiz de Mecánico	20,98€	6,24€	6,23€

Nota: Las cantidades Fijadas son en euros mensuales excepto la correspondiente al conductor/a de ambulancias y el aprendiz mecánico que lo son en euros diarios. La cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicará además el porcentaje de la antigüedad.

Plus de formación (Art. 14º)	133,01€
Ayuda escolar (Art. 16)	49,89€
Vacaciones (Art. 11)	6,24€
Plus de enfermedad (Art. 17)	3,16€
Guardia/hora	
Médicos/as	12,80€
Enfermeros/as	11,45€
Resto categorías	9,12€
Art. 22º- viajes interprovinciales	
Viaje de 700 Km	126,83€
Viaje más de 700 Km	211,41€
Dietas (Art. 9)	
Completa	43,33€
Comida	12,67€
Cena	8,43€
Cama y desayuno	25,29€
Dieta extranjero	126,58€

TABLA SALARIAL DE JULIO A DICIEMBRE 2017 SBDA.1,5%

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Trans.	Horas Extras
Medico/a	1427,86□	6,33□	13,67□
Jefe de Servicio	1427,86□	6,33□	13,67□
Enfermero/a	1340,62□	6,33□	12,44□
Jefe de Personal	1340,62□	6,33□	12,44□
Jefe de Negociado	1125,52□	6,33□	12,44□
Oficial 1º Admtvo.	1030,04□	6,33□	9,98□
Oficial 2º Admtvo.	998,41□	6,33□	9,74□
Auxiliar Admtvo.	969,45□	6,33□	9,14□
Ayudante (16ª)	699,56□	6,33□	6,83□
Ayudante (17ª)	730,03□	6,33□	6,83□
Jefe Trafico 1ª	1100,19□	6,33□	10,43□
Jefe Trafico 2ª	1064,85□	6,33□	10,07□
Conductor/a Ambulancias	34,28□	6,33□	9,99□
Ayudante Camillero/a	957,47□	6,33□	9□
Telefonista	961,68□	6,33□	9,06□
Jefe Taller	1221,43□	6,33□	9,92□
Oficial 1º Mecánico	1009,42□	6,33□	9,53□
Oficial 1º Mecánico	993,25□	6,33□	9,37□
Aprendiz de Mecánico	21,29□	6,33□	6,32□

Nota: Las cantidades Fijadas son en euros mensuales excepto la correspondiente al conductor/a de ambulancias y el aprendiz mecánico que lo son en euros diarios. La cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicará además el porcentaje de la antigüedad.

Plus de formación (Art. 14º)	135,01□
Ayuda escolar (Art. 16)	50,63□
Vacaciones (Art. 11)	6,33□
Plus de enfermedad (Art. 17)	3,21□
Plus compensatorio	14% salario base por día trabajado
Guardia/hora	
Médicos/as	12,99□
Enfermeros/as	11,62□
Resto categorías	9,26□
Art. 22º- viajes interprovinciales	
Viaje de 700 Km	128,73□
Viaje más de 700 Km	214,58□
Dietas (Art. 9)	
Completa	43,98□
Comida	12,86□
Cena	8,56□
Cama y desayuno	25,67□
Dieta extranjero	128,48□

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2018 SBDA.1,5%

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Trans.	Horas Extras
Medico/a	1449,28□	6,42□	13,88□

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Trans.	Horas Extras
Jefe de Servicio	1449,28□	6,42□	13,88□
Enfermero/a	1360,73□	6,42□	12,63□
Jefe de Personal	1360,73□	6,42□	12,63□
Jefe de Negociado	1142,40□	6,42□	12,63□
Oficial 1º Admtvo.	1045,49□	6,42□	10,13□
Oficial 2º Admtvo.	1013,39□	6,42□	9,89□
Auxiliar Admtvo.	983,99□	6,42□	9,28□
Ayudante (16ª)	710,05□	6,42□	6,93□
Ayudante (17ª)	740,98□	6,42□	6,93□
Jefe Trafico 1ª	1116,69□	6,42□	10,59□
Jefe Trafico 2ª	1080,82□	6,42□	10,22□
Conductor/a Ambulancias	34,79□	6,42□	10,14□
Ayudante Camillero/a	971,83□	6,42□	9,14□
Telefonista	976,11□	6,42□	9,20□
Jefe Taller	1239,75□	6,42□	10,07□
Oficial 1º Mecánico	1024,56□	6,42□	9,67□
Oficial 1º Mecánico	1008,15□	6,42□	9,51□
Aprendiz de Mecánico	21,61□	6,42□	6,41□

Nota: Las cantidades Fijadas son en euros mensuales excepto la correspondiente al conductor/a de ambulancias y el aprendiz mecánico que lo son en euros diarios. La cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicará además el porcentaje de la antigüedad.

Plus de formación (Art. 14º)	137,04□
Ayuda escolar (Art. 16)	51,40□
Vacaciones (Art. 11)	6,42□
Plus de enfermedad (Art. 17)	3,26□
Plus compensatorio	14% salario base por día trabajado
Guardia/hora	
Médicos/as	13,18□
Enfermeros/as	11,79□
Resto categorías	9,40□
Art. 22º- viajes interprovinciales	
Viaje de 700 Km.	130,66□
Viaje más de 700 Km.	217,80□
Dietas (Art. 9)	
Completa	44,64□
Comida	13,05□
Cena	8,69□
Cama y desayuno	26,06□
Dieta extranjero	130,41□

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2019 SBDA. 2 %

Categoría Profesiona	Salario Base	Plus Trans.	Horas Extras
Medico/a	1478,27□	6,55□	14,16□
Jefe de Servicio	1478,27□	6,55□	14,16□

Categoría Profesionista	Salario Base	Plus Trans.	Horas Extras
Enfermero/a	1387,94□	6,55□	12,88□
Jefe de Personal	1387,94□	6,55□	12,88□
Jefe de Negociado	1165,25□	6,55□	12,88□
Oficial 1º Admto.	1066,40□	6,55□	10,33□
Oficial 2º Admto.	1033,66□	6,55□	10,09□
Auxiliar Admto.	1003,67□	6,55□	9,47□
Ayudante (16º)	724,25□	6,55□	7,07□
Ayudante (17º)	755,80□	6,55□	7,07□
Jefe Trafico 1ª	1139,02□	6,55□	10,80□
Jefe Trafico 2ª	1102,44□	6,55□	10,42□
Conductor/a Ambulancias	35,49□	6,55□	10,34□
Ayudante Camillero/a	991,27□	6,55□	9,32□
Telefonista	995,63□	6,55□	9,38□
Jefe Taller	1264,55□	6,55□	10,27□
Oficial 1º Mecánico	1045,05□	6,55□	9,86□
Oficial 1º Mecánico	1028,31□	6,55□	9,70□
Aprendiz de Mecánico	22,04□	6,55□	6,54□

Nota: Las cantidades Fijadas son en euros mensuales excepto la correspondiente al conductor/a de ambulancias y el aprendiz mecánico que lo son en euros diarios. La cantidad reflejada en la tabla para las horas extras, se le aplicará además el porcentaje de la antigüedad.

Plus de formación (Art. 14º)	139,78□
Ayuda escolar (Art. 16)	52,43□
Vacaciones (Art. 11)	6,55□
Plus de enfermedad (Art. 17)	3,33□
Plus compensatorio	14% salario base por día trabajado
Guardia/hora	
Médicos/as	13,44□
Resto categorías	9,59□
Art. 22º- viajes interprovinciales	
Viaje de 700 Km	133,27□
Viaje más de 700 Km	222,16□
Dietas (Art. 9)	
Completa	45,53□
Comida	13,31□
Cena	8,86□
Cama y desayuno	26,58□
Dieta extranjero	133,02□
Enfermeros/as	12,03□

Firmas.

Nº 43.722

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 2019 del IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLE DE NATURALEZA URBANA que ha sido elaborada por el Servicio Provincial de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz, en base al Convenio en 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 tres de junio de dos mil nueve, 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 Provincia, para que los interesados puedan examinarla y formular las alegaciones que estimen oportunas. Dicha lista cobratoria se encuentra a disposición de los interesados en el Ayuntamiento de OLVERA y en la Unidad Técnica Tributaria del referido municipio.

El presente edicto será expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de OLVERA y tablón digital de la Diputación Provincial de Cádiz.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.2.c) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra las liquidaciones comprendidas en la referida lista cobratoria sólo podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante esta Diputación Provincial de Cádiz, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública de esta lista cobratoria que se refiere al:

- IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLE DE NATURALEZA URBANA.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace constar que, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por el impuesto y ejercicio referido, se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas éstas el día en que finaliza la exposición pública de la lista cobratoria que se indica.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.

El Diputado Delegado del Área de Servicios Económicos en funciones. Fdo.: Salvador Jesús Solís Trujillo P.D.F (Decreto RECAU 03721-2015 de 31 de Agosto) 31/05/19. LA DIRECTORA DEL SERVICIO Patricia Cuenca Jiménez. Firmado.

Nº 43.880

AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS
SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA
UNIDAD DE GESTION CENSAL, CATASTRAL Y TRIBUTARIA
ESPERA
EDICTO

Aprobada por esta Diputación la lista cobratoria, incluida la relativa a sujetos exentos, correspondiente al ejercicio 2019 del IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLE DE NATURALEZA URBANA que ha sido elaborada por el Servicio Provincial de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz, en base al Convenio en delegación de competencias suscrito entre ambas Administraciones con fecha veintinueve de mayo de dos mil nueve, y entrada en vigor para este tributo con fecha dos de julio de dos mil nueve, 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 Provincia, para que los interesados puedan examinarla y formular las alegaciones que estimen oportunas. Dicha lista cobratoria se encuentra a disposición de los interesados en el Ayuntamiento de ESPERA y en la Unidad Técnica Tributaria del referido municipio.

El presente edicto será expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de ESPERA y tablón digital de la Diputación Provincial de Cádiz.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.2.c) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra las liquidaciones comprendidas en la referida lista cobratoria sólo podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante esta Diputación Provincial de Cádiz, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de exposición pública de esta lista cobratoria que se refiere al:

- IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLE DE NATURALEZA URBANA.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace constar que, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por el impuesto y ejercicio referido, se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas éstas el día en que finaliza la exposición pública de la lista cobratoria que se indica.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados. El Diputado Delegado del Área de Servicios Económicos en funciones. Fdo.: Salvador Jesús Solís Trujillo P.D.F (Decreto RECAU 03721-2015 de 31 de Agosto). 31/05/19. LA DIRECTORA DEL SERVICIO. Patricia Cuenca Jiménez. Firmado.

Nº 43.881

AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS
SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA
UNIDAD DE GESTION CENSAL, CATASTRAL Y TRIBUTARIA
EL GASTOR
EDICTO

Aprobada por esta Diputación la lista cobratoria, incluida la relativa a sujetos exentos, correspondiente al ejercicio 2019 del IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLE DE NATURALEZA URBANA que ha sido elaborada por el Servicio Provincial de Recaudación de la Diputación Provincial de Cádiz, en base al Convenio