



DIPUTACIÓN
PROVINCIAL
DE HUELVA

Boletín Oficial DE LA PROVINCIA DE HUELVA

Publicación de Lunes a Viernes, excepto festivos

Nº de Reg. 1567/76 - Dep. Legal H-1-1958

Viernes, 26 de Enero de 2018

Número 19

Edita: Excma. Diputación Provincial
Administración: Diputación de Huelva, Avda. Martín Alonso Pinzón, 9 21003 Huelva.
Información al público de 9 a 13h. Tlf. 959 49 47 04 - Fax: 959 494 700
Edición digital: www.diphuelva.es
TARIFA VIGENTE PUBLICADA EN EL B.O.P.

* LOS ANUNCIOS QUE HAYAN DE INSERTARSE EN ESTE B.O.P. DE HUELVA SE DIRIGIRÁN A AL ILTMO. SR. PRESIDENTE DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL A TRAVÉS DEL REGISTRO GENERAL DE LA CORPORACIÓN, DEBIENDO ACOMPAÑARSE DE RESGUARDO DE ABONO DE LA CORRESPONDIENTE TASA OBTENIDA MEDIANTE AUTOLIQUIDACIÓN PROVINCIAL O INDICANDO LA DISPOSICIÓN CON RANGO DE LEY QUE LE EXIMA*

S u m a r i o

ADMINISTRACIÓN LOCAL

- Excma. Diputación Provincial de Huelva
Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio 2018..... 409
Aprobación definitiva de la relación de puestos de trabajo de la Excma. Diputación Provincial de Huelva, del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de Huelva y del Patronato Provincial de Turismo de Huelva para el 2018 418
- Excmo. Ayuntamiento de Huelva
Aprobación inicial de la modificación de la Ordenanza municipal de edificación, uso del suelo y urbanización del PGOU de Huelva relativa a las condiciones generales de complementación y compatibilidad de usos dotaciones 438
Licitación para la contratación de la ejecución de obras de espacio deportivo común: mejora de las instalaciones deportivas El Ancla en Barriada del Carmen en el marco de la estrategia de desarrollo urbano sostenible de la Ciudad de Huelva: Regeneración de su pulmón verde y social 439
Formalización del contrato del suministro de trece carrozas para la Cabalgata de Reyes del año 2018 441
Formalización del contrato del suministro de caramelos, serpentinas y confetis para la Cabalgata de Reyes del año 2018..... 442
- Ayuntamiento de Aracena
Acuerdo de aprobación del expediente de contratación para la enajenación de una parcela sita en la calle Valdehelechoso nº 43 442

Continúa.....



Diputación Provincial de Huelva

Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 26/01/2018 a las 00:00:28

Autenticidad verificable mediante Código Seguro de Verificación DPHxsRmxNIHFHh3/OjOqiGlg== en <https://verifirma.diphuelva.es>



DIPUTACIÓN
PROVINCIAL
DE HUELVA



Acuerdo de inicio del expediente para concesión de una licencia de autoturismo clase B.....	443
– Ayuntamiento de Lucena del Puerto Aprobación definitiva de la modificación puntual nº 3 de las NNSS municipales.....	443

JUNTA DE ANDALUCÍA

– Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Resolución de registro y depósito del Convenio Colectivo de la Empresa Clínica Los Naranjos Grupo HLA, S.L.U.	471
Resolución de registro y depósito del Convenio Colectivo para las industrias vinícolas de la provincia de Huelva	492
Resolución de registro y depósito del Convenio Colectivo para las industrias de transportes por carretera de la provincia de Huelva para el año 2018.	501
Resolución de registro y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Urbaser, S.A. con su personal adscrito al servicio de limpieza viaria del T. M. de Punta Umbría	517
Resolución de registro y depósito del Convenio Colectivo de la UTE, CESPAS, S.A. - CESPAS GR, S.A. para su personal del Centro de tratamiento de residuos sólidos urbanos de Tharsis.....	530
Resolución de registro y depósito del Convenio Colectivo provincial de Huelva para la actividad de oficinas y despachos.....	540
Resolución de registro y depósito del Convenio Colectivo de comercio de alimentación de la provincia de Huelva	554
Resolución de registro y depósito del Convenio Colectivo de la empresa FALCK SCI, S.A. y sus trabajadores en el centro de trabajo de la planta de regasificación de ENAGAS Huelva	554
Resolución de registro y depósito del Convenio Colectivo del Comercio único de la provincia de Huelva.....	557
– Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio Información pública de procedimiento administrativo de autorización de ocupación de dominio público marítimo-terrestre. Expediente AUT02-17-HU-0234 ...	558

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

– Juzgados de lo Social Huelva número dos - Autos nº 425/2016	558
Huelva número dos - Autos nº 522/2016	559
Huelva número dos - Autos nº 256/2017	559
Huelva número tres - Autos nº 666/2016	560



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUELVA

ANUNCIO

De conformidad con el Art. 169 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, aprobado inicialmente en Sesión Extraordinaria de fecha 29 de diciembre de 2017, y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 246 de fecha 29 de diciembre de 2017, el Presupuesto General de la Excma. Diputación Provincial de Huelva, la Plantilla de Personal y las Bases de Ejecución para el ejercicio 2018, y habiendo transcurrido el plazo de 15 días de exposición al público del mismo sin que se hayan presentado reclamaciones o alegaciones, se consideran definitivamente aprobados y se expone, a continuación, el resumen del Presupuesto a nivel de Capítulos, según el siguiente detalle:

PRESUPUESTO GENERAL 2018					
INGRESOS POR CAPITULOS	DIPUTACIÓN	P.TURISMO	S.G.TRIBUTARIA	E.P.VIVIENDA	TOTAL
I. - Impuestos Directos	5.568.024,28				5.568.024,28
II.- Impuestos Indirectos	6.143.872,75				6.143.872,75
III.- Tasas y otros Ingresos	16.176.992,87		13.428.660,00		29.605.652,87
IV. - Transferencias corrientes	99.207.131,31	1.661.838,14	1.000.000,00	7.000,00	101.875.969,45
V. - Ingresos Patrimoniales	145.000,00		20.000,00		165.000,00
VII.- Transferencias de Capital	6.919.970,22	0,00			6.919.970,22
VIII.-Activos Financieros	4.410.000,00	12.020,24	100.000,00		4.522.020,24
IX. - Pasivos Financieros	0,00				0,00
TOTAL INGRESOS	138.570.991,43	1.673.858,38	14.548.660,00	7.000,00	154.800.509,81
GASTOS POR CAPITULOS	DIPUTACIÓN	P. TURISMO	S.G.TRIBUTARIA	E.P.VIVIENDA	TOTAL
I. - Gastos de Personal	38.964.820,06	494.418,53	6.860.000,00		46.319.238,59
II. - Gastos Bienes corrientes y servicios	47.685.380,02	911.374,88	4.160.482,19	7.000,00	52.764.237,09
III.- Gastos Financieros	3.585.948,62		2.050.000,00		5.635.948,62
IV. - Transferencias Corrientes	18.886.165,58		100.000,00		18.986.165,58
V. - Fondo de Contingencia	1.450.000,00	14.595,55	50.000,00		1.514.595,55
VI. - Inversiones Reales	11.226.882,22	241.000,00			11.467.882,22
VIII.-Activos Financieros	4.410.000,00	12.020,24	100.000,00		4.522.020,24
IX. -Pasivos Financieros	7.156.189,12		0,00		7.156.189,12
TOTAL GASTOS	133.365.385,62	1.673.409,20	13.320.482,19	7.000,00	148.366.277,01

PRESUPUESTO CONSOLIDADO 2018					
INGRESOS POR CAPITULOS	DIPUTACION	P.TURISMO	S.G.TRIBUTARIA	E.P. VIVIENDA	TOTAL
I. - Impuestos Directos	5.568.024,28	0,00	0,00	0,00	5.568.024,28
II.- Impuestos Indirectos	6.143.872,75	0,00	0,00	0,00	6.143.872,75
III.- Tasas y otros Ingresos	16.176.992,87	0,00	13.028.660,00	0,00	29.205.652,87
IV. - Transferencias corrientes	99.207.131,31	240.520,53	1.000.000,00		100.447.651,84
V. - Ingresos Patrimoniales	145.000,00	0,00	20.000,00	0,00	165.000,00
VII.- Transferencias de Capital	6.919.970,22	0,00	0,00	0,00	6.919.970,22
VIII.-Activos Financieros	4.410.000,00	12.020,24	100.000,00	0,00	4.522.020,24
IX. - Pasivos Financieros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL INGRESOS	138.570.991,43	252.540,77	14.148.660,00	0,00	152.972.192,20
Transferencias Diputación		1.421.317,61	400.000,00	7.000,00	1.828.317,61
y otras operaciones internas		0,00			0,00



GASTOS POR CAPITULOS	DIPUTACIÓN	P.TURISMO	S.G.TRIBUTARIA	E.P. VIVIENDA	TOTAL
I. - Gastos de Personal	38.964.820,06	494.418,53	6.860.000,00	0,00	46.319.238,59
II. - Gastos Bienes corr.y serv.	47.285.380,02	911.374,88	4.160.482,19	7.000,00	52.364.237,09
III.- Gastos Financieros	3.585.948,62	0,00	2.050.000,00	0,00	5.635.948,62
IV. - Transferencias Corrientes	18.784.665,58	0,00	100.000,00	0,00	18.884.665,58
V. - Fondo de Contingencia	1.450.000,00	14.595,55	50.000,00		1.514.595,55
VI. - Inversiones Reales	11.226.882,22	241.000,00	0,00	0,00	11.467.882,22
VIII.-Activos Financieros	4.410.000,00	12.020,24	100.000,00	0,00	4.522.020,24
IX. -Pasivos Financieros	7.156.189,12	0,00	0,00	0,00	7.156.189,12
TOTAL GASTOS	132.863.885,62	1.673.409,20	13.320.482,19	7.000,00	147.864.777,01
Transferencias de Diputación y otras operaciones internas	1.828.317,61				1.828.317,61
ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA					
Ingresos 1 - 7					148.450.171,96
Gastos 1 - 7					136.186.567,65
DIFERENCIA					12.263.604,31

Asimismo y de conformidad con la legislación vigente, a continuación se publica la Plantilla oficial aprobada definitivamente junto con el Presupuesto General de 2018, correspondiente a la propia Diputación Provincial, Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria y Patronato Provincial de Turismo:

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUELVA

Plantilla Oficial 2018

A) Funcionarios de Carrera

Denominación	Dot.	Grp.	Escala	SubEscala	Clase	Categoría	Estado
ARCHIVERO/A	2	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior		Ocupada
ARCHIVERO/A	1	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior		Vacante
ARQUEÓLOGO/A	2	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior		Ocupada
ARQUITECTO/A	9	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior		Ocupada
ARQUITECTO/A	1	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior		Vacante
BIÓLOGO/A	4	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior		Ocupada
DIRECTOR POLIDEPORTIVO	1	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior		Ocupada
ECONOMISTA	3	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior		Ocupada
ECONOMISTA	1	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior		Reservada
INTERVENTOR/A	1	A1	H. Nacional	Intervencion-te-soreria		Superior	Vacante
LETRADO/A	3	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior		Ocupada
LICENCIADO/A EN CIENCIAS DEL TRABAJO	1	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior		Ocupada
LICENCIADO/A EN DERECHO	6	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior		Ocupada
LICENCIADO/A EN DERECHO	1	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior		Reservada
LICENCIADO/A EN DERECHO	2	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior		Vacante
LICENCIADO/A EN ECONOMÍA	1	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior		Ocupada
LICENCIADO/A EN GEOGRAFÍA E HISTORIA	1	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior		Ocupada
LICENCIADO/A EN PROTOCOLO Y PUBLICIDAD	1	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior		Ocupada



Denominación	Dot.	Grp.	Escala	SubEscala	Clase	Categoría	Estado
MÉDICO/A	4	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior		Ocupada
PSICÓLOGO/A	17	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior		Ocupada
PSICÓLOGO/A	2	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior		Vacante
SECRETARIO/A	1	A1	H. Nacional	Secretaria		Superior	Ocupada
SECRETARIO/A-INTERVENTOR/A	2	A1	H. Nacional	Secretaria-inter- vencion			Vacante
TÉCNICO/A DE ADMINISTRACION GENERAL	7	A1	General	Técnica			Ocupada
TÉCNICO/A ECONOMISTA	3	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior		Ocupada
TÉCNICO/A ECONOMISTA	1	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior		Reservada
TÉCNICO/A SUPERIOR	1	A1	Especial	Servicios Especiales	Cometidos Especiales		Vacante
TÉCNICO/A SUPERIOR	9	A1	Especial	Servicios Especiales	Cometidos Especiales	Superior	Ocupada
TÉCNICO/A SUPERIOR	2	A1	Especial	Servicios Especiales	Cometidos Especiales	Superior	Reservada
TÉCNICO/A SUPERIOR	1	A1	Especial	Servicios Especiales	Cometidos Especiales	Superior	Vacante
TÉCNICO/A SUPERIOR	2	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior		Ocupada
TÉCNICO/A SUPERIOR	1	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior	Superior	Ocupada
TESORERO/A	1	A1	H. Nacional	Intervencion-te- soreria			Ocupada
TITULADO/A SUPERIOR	1	A1	Especial	Servicios Especiales	Cometidos Especiales		Ocupada
VETERINARIO/A	4	A1	Especial	Técnica	Técnico/a Superior		Ocupada
A.T.S./D.U.E.	3	A2	Especial	Técnica	Técnico/a Medio		Ocupada
AGENTE DE EMPLEO	1	A2	Especial	Servicios Especiales	Cometidos Especiales		Ocupada
ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL	1	A2	Especial	Servicios Especiales	Cometidos Especiales		Reservada
APAREJADOR/A	1	A2	Especial	Técnica	Técnico/a Medio		Ocupada
APAREJADOR/ARQUITECTO/A TÉC- NICO	3	A2	Especial	Técnica	Media		Ocupada
APAREJADOR/ARQUITECTO/A TÉC- NICO	5	A2	Especial	Técnica	Técnico/a Medio		Ocupada
DIPL. EN BIBLIOTECONOMÍA Y DO- CUMENTACIÓN	3	A2	Especial	Técnica	Técnico/a Medio		Ocupada
DIPLOMADO/A EN EMPRESAS Y ACT. TURISTICAS	1	A2	Especial	Técnica	Técnico/a Medio		Ocupada
EDUCADOR/A	9	A2	Especial	Técnica	Técnico/a Medio		Ocupada
GRADUADO/A SOCIAL	2	A2	Especial	Técnica	Técnico/a Medio		Ocupada
INGENIERO TÉCNICO	2	A2	Especial	Técnica	Técnico/a Medio		Ocupada
INGENIERO TÉCNICO AGRÍCOLA	2	A2	Especial	Técnica	Técnico/a Medio		Ocupada
INGENIERO TÉCNICO DE MINAS	1	A2	Especial	Técnica	Media		Ocupada
INGENIERO TÉCNICO DE OBRAS PÚBLICAS	1	A2	Especial	Técnica	Media		Ocupada
INGENIERO TÉCNICO DE OBRAS PÚBLICAS	1	A2	Especial	Técnica	Técnico/a Medio		Ocupada
INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL	1	A2	Especial	Técnica	Media		Ocupada
INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL	1	A2	Especial	Técnica	Media		Reservada



Denominación	Dot.	Grp.	Escala	SubEscala	Clase	Categoría	Estado
INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL	1	A2	Especial	Técnica	Técnico/a Medio		Ocupada
PROGRAMADOR/A DEPORTIVO	1	A2	Especial	Servicios Especiales	Cometidos Especiales	Media	Vacante
SECRETARIO/A-INTERVENTOR/A	1	A2	H. Nacional	Secretaria-inter-vencion			Vacante
TÉCNICO/A MEDIO	5	A2	Especial	Servicios Especiales	Cometidos Especiales	Media	Ocupada
TÉCNICO/A MEDIO	2	A2	Especial	Servicios Especiales	Cometidos Especiales	Media	Vacante
TÉCNICO/A MEDIO CULTURA	1	A2	Especial	Servicios Especiales	Cometidos Especiales	Media	Vacante
TÉCNICO/A MEDIO DE ARCHIVO	1	A2	Especial	Técnica	Técnico/a Medio		Ocupada
TÉCNICO/A MEDIO DE GESTIÓN	1	A2	Especial	Técnica	Técnico/a Medio		Ocupada
TÉCNICO/A MEDIO DE GESTIÓN	3	A2	General	Gestión			Ocupada
TÉCNICO/A MEDIO DE PREVENCIÓN	1	A2	Especial	Técnica	Técnico/a Medio		Ocupada
TÉCNICO/A MEDIO EN PREV. Y DINAMIZ.SOCIAL	8	A2	Especial	Técnica	Técnico/a Medio		Ocupada
TRABAJADOR/A SOCIAL	46	A2	Especial	Técnica	Técnico/a Medio		Ocupada
TRABAJADOR/A SOCIAL	1	A2	Especial	Técnica	Técnico/a Medio		Vacante
ADMINISTRATIVO/A DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	12	C1	General	Administrativa			Ocupada
ADMINISTRATIVO/A DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	52	C1	General	Administrativa			Vacante
AUXILIAR TÉCNICO/A DEPORTIVO	1	C1	Especial	Técnica	Técnico/a Auxiliar		Ocupada
CAPATAZ (ESPEC. PLAGAS)	3	C1	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
CAPATAZ AGRÍCOLA	1	C1	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
CAPATAZ DE VÍAS Y OBRAS	1	C1	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
DELINEANTE/A	3	C1	Especial	Técnica	Auxiliar		Ocupada
DELINEANTE/A	7	C1	Especial	Técnica	Técnico/a Auxiliar		Ocupada
DELINEANTE/A	1	C1	Especial	Técnica	Técnico/a Auxiliar		Vacante
JEFE CONTABLE DEL POLID. LAS AMÉRICAS	1	C1	Especial	Técnica	Técnico/a Auxiliar		Ocupada
MONITOR/A	1	C1	Especial	Técnica	Técnico/a Auxiliar		Ocupada
SECRETARIO/A IDIOMAS	2	C1	Especial	Servicios Especiales	Cometidos Especiales		Ocupada
TÉCNICO/A AUXILIAR DE INFORMÁTICA	1	C1	Especial	Técnica	Técnico/a Auxiliar		Ocupada
TÉCNICO/A AUXILIAR DE CONTABILIDAD	1	C1	Especial	Técnica	Técnico/a Auxiliar		Ocupada
TÉCNICO/A AUXILIAR DE IMPRENTA	1	C1	Especial	Técnica	Técnico/a Auxiliar		Ocupada
TÉCNICO/A AUXILIAR DE SERVICIOS JURÍDICOS	1	C1	Especial	Técnica	Técnico/a Auxiliar		Ocupada
TÉCNICO/A AUXILIAR DE VÍAS Y OBRAS	1	C1	Especial	Técnica	Técnico/a Auxiliar		Ocupada
AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	68	C2	General	Auxiliar			Ocupada



Denominación	Dot.	Grp.	Escala	SubEscala	Clase	Categoría	Estado
AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	2	C2	General	Auxiliar			Reservada
AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	7	C2	General	Auxiliar			Vacante
AUXILIAR DE ARCHIVO	1	C2	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
AUXILIAR DE OFICINA TÉCNICA	4	C2	Especial	Servicios Especiales	Cometidos Especiales		Ocupada
AUXILIAR DE OFICINA TÉCNICA	1	C2	Especial	Servicios Especiales	Cometidos Especiales		Vacante
AUXILIAR DE OFICINA TÉCNICA	2	C2	Especial	Técnica	Auxiliar		Ocupada
AUXILIAR POLIDEPORTIVO	1	C2	Especial	Técnica	Técnico/a Auxiliar		Ocupada
AUXILIAR SOCIAL	4	C2	Especial	Servicios Especiales	Cometidos Especiales		Ocupada
CHÓFER	1	C2	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
MAESTRO MAQUINISTA DE IMPRENTA	1	C2	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
OFICIAL CONDUCTOR/A	3	C2	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
OFICIAL CONDUCTOR/A	1	C2	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Vacante
OFICIAL CONDUCTOR/A	5	C2	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios	Oficial	Ocupada
OFICIAL CONDUCTOR/A	2	C2	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios	Oficial	Vacante
OFICIAL DE IMPRENTA	2	C2	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
OFICIAL DE IMPRENTA	7	C2	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios	Oficial	Ocupada
OFICIAL FONTANERO/A	1	C2	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios	Oficial	Vacante
OFICIAL JARDINERO/A	1	C2	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
OFICIAL MECÁNICO CONDUCTOR/A	1	C2	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios	Oficial	Ocupada
OFICIAL OFICIOS VARIOS	1	C2	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
OFICIAL OFICIOS VARIOS	2	C2	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios	Oficial	Vacante
OFICIAL OFICIOS VARIOS (ESP. GANADERÍA)	2	C2	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
OFICIAL OFICIOS VARIOS CONDUCTOR/A	1	C2	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
OFICIAL OFICIOS VARIOS JARDINERO/A	1	C2	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
PUERICULTOR/A	1	C2	Especial	Técnica	Técnico/a Auxiliar		Ocupada
TELEFONISTA	1	C2	General	Auxiliar			Ocupada
TRABAJADOR/A FAMILIAR	21	C2	Especial	Servicios Especiales	Cometidos Especiales		Ocupada



Denominación	Dot.	Grp.	Escala	SubEscala	Clase	Categoría	Estado
AYUDANTE ALMACÉN	1	AP	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
AYUDANTE DE COCINA	2	AP	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
AYUDANTE SANITARIO/A	1	AP	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
GUARDA	1	AP	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
LIMPIADOR/A	4	AP	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
MOZO/A	1	AP	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
MOZO/A	2	AP	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios	Operario	Ocupada
MOZO/A POLIDEPORTIVO	1	AP	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
OPERARIO MULTIFUNCIONAL	1	AP	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Vacante
OPERARIO PEON	1	AP	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL	2	AP	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
ORDENANZA	1	AP	General	Subalternos			Ocupada
ORDENANZA SUBALTERNO/A	8	AP	General	Subalternos			Ocupada
PEÓN	1	AP	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
PEÓN ALBAÑILERÍA	2	AP	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
PEÓN DE VÍAS Y OBRAS	2	AP	Especial	Servicios Especiales	Personal De Oficios		Ocupada
SUBALTERNO	1	AP	General	Subalternos			Ocupada

Nº Plazas Funcionarios de Carrera: 477

B) Laborales Fijos

Denominación	Dot.	Grp.	Categoría	Estado
ANALISTA DE INFORMÁTICA	1	A1		Ocupada
LICENCIADO/A EN CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN	2	A1		Ocupada
MÉDICO/A	3	A1		Ocupada
MÉDICO/A	1	A1		Vacante
MEDICO/A DE MEDICINA GENERAL	1	A1		Ocupada
MÉDICO/A MEDICINA GENERAL AYUDANTE	1	A1		Vacante
PSICÓLOGO/A	3	A1		Ocupada
PSICÓLOGO/A	1	A1		Vacante
TÉCNICO/A SUPERIOR	3	A1		Ocupada
TÉCNICO/A SUPERIOR	2	A1		Vacante
TÉCNICO/A SUPERIOR INFORMÁTICA	5	A1		Ocupada
TÉCNICO/A SUPERIOR INFORMÁTICA	8	A1		Vacante
A.T.S./D.U.E.	3	A2		Ocupada
DIPLOMADO/A EN MAGISTERIO	1	A2		Ocupada



Denominación	Dot.	Grp.	Categoría	Estado
EDUCADOR/A	1	A2		Vacante
PROGRAMADOR/A CULTURAL	2	A2		Ocupada
PROGRAMADOR/A DE INFORMÁTICA	6	A2		Ocupada
PROGRAMADOR/A DE INFORMÁTICA	3	A2		Vacante
PROGRAMADOR/A DEPORTIVO	1	A2		Ocupada
PROGRAMADOR/A DEPORTIVO	1	A2		Reservada
PROGRAMADOR/A DEPORTIVO	2	A2		Vacante
PROGRAMADOR/A GESTIÓN MUNICIPAL INFORMATIZADA	1	A2		Ocupada
TÉCNICO/A AUXILIAR DE CENSO	2	A2		Ocupada
TÉCNICO/A COORDINADOR CAMPAÑA CONTRA MOSQUIT	1	A2		Ocupada
TÉCNICO/A MEDIO	1	A2		Ocupada
TÉCNICO/A MEDIO	2	A2		Vacante
TÉCNICO/A MEDIO EN INFORMÁTICA	9	A2		Ocupada
TÉCNICO/A MEDIO EN INFORMÁTICA/FORMACIÓN	1	A2		Ocupada
TRABAJADOR/A SOCIAL	3	A2		Ocupada
TRABAJADOR/A SOCIAL	1	A2		Reservada
ANALISTA DE LABORATORIO	1	C1		Ocupada
CAPATAZ	1	C1		Ocupada
CAPATAZ	1	C1		Vacante
CAPATAZ (ESPEC. PLAGAS)	1	C1		Ocupada
CAPATAZ FORESTAL	6	C1		Ocupada
MONITOR/A	1	C1		Vacante
MONITOR/A DEPORTIVO/A	4	C1		Ocupada
OPERADOR/A DE GESTIÓN MUNICIPAL INFORMATIZADA	1	C1		Vacante
OPERADOR/A DE INFORMÁTICA	3	C1		Ocupada
TÉCNICO/A AUXILIAR DE PRENSA	1	C1		Ocupada
TÉCNICO/A AUXILIAR DE PUBLICACIONES Y BIBLIOT	1	C1		Ocupada
TÉCNICO/A AUXILIAR DISEÑO	2	C1		Vacante
TÉCNICO/A AUXILIAR INFORMÁTICA	1	C1		Ocupada
TÉCNICO/A AUXILIAR MEDIOS AUDIOVISUALES	2	C1		Vacante
AUX. CARTELERÍA Y PUBLICIDAD	1	C2		Ocupada
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	11	C2		Ocupada
AUXILIAR DE CLÍNICA	1	C2		Vacante
AUXILIAR DE COMPRAS	1	C2		Ocupada
AUXILIAR TÉCNICO/A DE GESTIÓN	1	C2		Vacante
AZAFATA/O GUÍA	8	C2		Ocupada
AZAFATA/O GUÍA	1	C2		Vacante
CONTROLADOR GANADERO	1	C2		Vacante
GUÍA VIGILANTE	1	C2		Ocupada
MECÁNICO/A-CALEFACTOR	1	C2		Ocupada
MONITOR/A	1	C2		Ocupada
OFICIAL ALBAÑIL	1	C2		Reservada
OFICIAL CERRAJERO/A	1	C2		Ocupada
OFICIAL CONDUCTOR/A	5	C2		Ocupada
OFICIAL CONDUCTOR/A	19	C2		Vacante
OFICIAL DE IMPRENTA	1	C2		Ocupada
OFICIAL ELECTRICISTA	1	C2		Ocupada
OFICIAL JARDINERO/A	4	C2		Ocupada
OFICIAL JARDINERO/A	2	C2		Vacante
OFICIAL OFICIOS VARIOS	9	C2		Ocupada



Denominación	Dot.	Grp.	Categoría	Estado
OFICIAL OFICIOS VARIOS	22	C2		Vacante
OFICIAL OFICIOS VARIOS (ESP. CARPINTERÍA RIB)	1	C2		Ocupada
OFICIAL OFICIOS VARIOS (ESP. IMAGEN Y SONIDO)	5	C2		Ocupada
OFICIAL OFICIOS VARIOS (ESP. MECÁNICO)	1	C2		Ocupada
OFICIAL OFICIOS VARIOS (ESPECIALIDAD ALBAÑIL)	5	C2		Ocupada
OFICIAL PINTOR	1	C2		Vacante
OFICIAL SOLDADOR	1	C2		Ocupada
REALIZADOR/A GRÁFICO/A	1	C2		Ocupada
TRABAJADOR/A FAMILIAR	4	C2		Ocupada
TRABAJADOR/A FAMILIAR	1	C2		Vacante
AYUDANTE DE COCINA/LIMPIADOR/A	1	AP		Ocupada
AYUDANTE DE OFICIOS VARIOS-PORTERO/A	1	AP		Ocupada
GUARDA	2	AP		Ocupada
LIMPIADOR/A	4	AP		Ocupada
MOZO/A	2	AP		Ocupada
MOZO/A TAQUILLERO/A	4	AP		Ocupada
OPERARIO MULTIFUNCIONAL (ESP. JARDINERIA)	1	AP		Ocupada
OPERARIO MULTIFUNCIONAL CONDUCTOR	2	AP		Ocupada
OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL	78	AP		Ocupada
OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL	1	AP		Reservada
PEÓN AGRÍCOLA GANADERO/A	2	AP		Ocupada
PEÓN ESPECIALISTA ALMACENERO/A	1	AP		Reservada
PEÓN GANADERO/A	1	AP		Ocupada
PEON JARDINERO/A	1	AP		Ocupada

Nº Plazas Laborales Fijos: 312

TOTAL Nº Plazas: 789

**SERVICIO PROVINCIAL DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA
PLANTILLA 2018**

Dot.	Denominación	Nat.	Grupo	Escala	Subescala	Clase	Categoría
1	TECNICO/A	F/L	A1	Especial	Técnica	* L a extinguir	
1	TECNICO/A	F/L	A1	Especial	Técnica	* L a extinguir	
1	TECNICO/A	F	A1	General	Técnica		
1	TECNICO/A	F	A1	General	Técnica		
1	TECNICO/A MEDIO	F/L	A2	Especial	Técnica	* L a extinguir	
1	TECNICO/A MEDIO	F/L	A2	General	Gestión	* L a extinguir	
16	ADMINISTRATIVO ADMINISTRACIÓN GENERAL	F/L	C1	General	Administrativa	* L a extinguir	
5	TÉCNICO/A AXILIAR INFORMÁTICA	F/L	C1	Especial	Técnica	* L a extinguir	
2	TÉCNICO/A AXILIAR INFORMÁTICA	F	C1	Especial	Técnica		
3	ADMINISTRATIVO ADMINISTRACIÓN GENERAL	F	C1	General	Administrativa		
5	ADMINISTRATIVO ADMINISTRACIÓN GENERAL	F	C1	General	Administrativa		
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	F	C2	General	Administrativa		
23	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	F	C2	General	Auxiliar		
58	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	F/L	C2	General	Auxiliar	* L a extinguir	
2	SUBALTERNO/A	F	AP	General	Subalternos		
122	TOTAL PLAZAS						
	* Plazas de Personal Laboral a extinguir una vez concluya el proceso de Funcionarización.						



PATRONATO PROVINCIAL DE TURISMO
Anexo A: Plantilla Presupuestaria
PATRONATO PROVINCIAL DE TURISMO

Denominación del Puesto	Dotación	GRUPO ADSCRIPCION	Nivel CD	C. ESPE- CIFICO	Relación	TP	FP
PERSONAL EVENTUAL							
PRESIDENTE							
GERENTE							
TOTAL PERSONAL EVENTUAL							
Denominación del Puesto	Dotación	GRUPO ADSCRIPCION	Nivel CD	C. ESPE- CIFICO	Relación	TP	FP
PERSONAL LABORAL							
JEFE DE AREA DE PROMOCIÓN	1	A2	26	216	L	N	L
TÉCNICO ECONÓMICO	1	A2	25	145	L	N	C
JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y RR.HH.	1	C1	21	180	L	N	L
JEFE DE SERVICIO DE MARKETING Y DESARROLLO DE NN.PP.	1	C1	18	180	L	N	L
TÉCNICO MEDIO	1	A2	22	127	L	N	C
ADMINISTRATIVO	1	C1	20	130	L	N	C
AUX. ADMINISTRATIVO	1	C2	17	134	L	N	C
AUX. ADMINISTRATIVO	1	C2	17	134	L	N	C
AUX. ADMINISTRATIVO	1	C2	17	122	L	N	C
TOTAL LABORAL (PTOS PROVISTOS)	9						
TÉCNICO MEDIO (**)	1	A2	23	166	L	N	C
TÉCNICO MEDIO	3	A2	22	127	L	N	C
ADMINISTRATIVO (**)	1	C1	18	140	L	N	C
ADMINISTRATIVO	1	C1	17	140	L	N	C
ADMINISTRATIVO	1	C1	18	140	L	N	C
TOTAL LABORAL (PTOS. PDTES. PROV.Y OTRAS SITUACIONES ADMNIT.)	7						
T O T A L							

Nomenclaturas:

Dotación: Número de puestos de trabajo dotados presupuestariamente

Grupo de adscripción: Indica el Grupo de clasificación requerido para el desempeño del puesto.

Nivel C de destino: Nivel de este complemento asignado a cada puesto de trabajo

C específico: Indica el número de punto asignado al complemento específico.

Relación: Indica la naturaleza jurídica del puesto de trabajo. E (eventual) - L (laboral)

Tipo de puesto: Se consideran puestos singularizados aquéllos que tienen atribuido un contenido y funciones específicas que los distinguen del resto de los puestos de trabajo. Se identifican con la clave "S" o "N", según se trate de puestos singularizados

Forma de provisión: Se consigna la clave L para los puestos a cubrir por el sistema de libre designación y C para el sistema de concurso.

Notas:

(**) Puestos reservados.

En Huelva, a 25 de enero de 2018.- EL SECRETARIO GENERAL,



ANUNCIO

De conformidad con la legislación vigente, a continuación se publica la Relación de Puestos de Trabajo de la Excm. Diputación Provincial de Huelva, del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de Huelva y del Patronato Provincial de Turismo de Huelva, aprobadas inicialmente en Pleno de fecha 29 de diciembre de 2017, habiendo transcurrido el periodo de exposición pública sin que se hayan presentado alegaciones o reclamaciones a las mismas:

RPT OFICIAL 2018**Área: 01 Presidencia Unidad: 002 COORDINACIÓN DE PRESIDENCIA Y PROTOCOLO**

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pri. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN5	COORDINADOR/A GENERAL DE SERVICIOS	1	A1	30	422				N	L	46.432,52	Ocupado
JN4	COORDINADOR/A CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL	1	A2	26	342				N	L	37.910,67	Ocupado
JN3	PUBLICIDAD Y PROTOCOLO	1	A1	28	302				N	C	40.207,91	Ocupado
JN2	T.A.G.	1	A1	27	277				N	C	38.794,74	Ocupado
JN2	TITULADO/A SUPERIOR	1	A1	27	277				N	C	38.794,74	Ocupado
JN2	SECRETARIO/A PRESIDENCIA	2	C1	21	330				N	L	31.219,32	Ocupado
JN1	SECRETARIO/A GENERAL C.E.S.	1	A2	23	247				N	C	32.356,54	Ocupado
JN1	TÉCNICO/A MEDIO	1	A2	23	247				N	C	2.695,35	Vacante
JN1	SECRETARIO/A VICEPRESIDENCIA	1	C1	20	267				N	L	28.493,09	Ocupado
JN1	SECRETARIO/A VICEPRESIDENCIA	1	C1	20	267				N	L	28.493,09	Vacante
JN1	ADJUNTO/A PROTOCOLO	1	C1	20	250				N	L	27.887,14	Vacante
JN1	SECRETARIO/A ÁREA PRESIDENCIA	3	C2	18	177				N	L	23.671,22	Ocupado
JN0	ADMINISTRATIVO/A	1	C1	19	167				N	C	0,00	Vacante
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	0,00	Vacante
	ASESOR/A JURÍDICO	1	O	0	0					A	35.703,50	Ocupado
	GESTOR/A ASIGNACIÓN EFICIENTE RECURSOS PÚBLICOS ÁREA COMUNICACIÓN	1	O	0	0					A	35.703,50	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 002 COORDINACIÓN DE PRESIDENCIA Y PROTOCOLO: 20

Área: 01 Presidencia Unidad: 004 PERSONAL EVENTUAL

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pri. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
	ASESOR/A Servicios Generales y Órganos de Gobierno (Tipo 1)	20	O	0	0						32.643,24	Ocupado
	ASESOR/A Servicios Generales y Órganos de Gobierno (Tipo 2)	7	O	0	0						22.952,16	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 004 PERSONAL EVENTUAL: 27

Área: 01 Presidencia Unidad: 113 COORDINACIÓN ORGANIZATIVA GENERAL

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pri. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A1	29	382				N	L	43.581,12	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 113 COORDINACIÓN ORGANIZATIVA GENERAL: 1



Área: 01 Presidencia Unidad: 202 SERVICIO JURÍDICO

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pr. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN5	COORDINADOR/A SERVICIOS JURÍDICOS	1	A1	30	422				N	L	46.432,52	Ocupado
JN4	LETRADO/A	1	A1	29	342				N	C	0,00	Vacante
JN4	LETRADO/A	1	A1	29	342				N	O	42.155,33	Ocupado
JN4	LETRADO/A	1	A1	29	342				N	C	0,00	Reservado
JN4	LETRADO/A	5	A1	29	342				N	C	42.155,33	Ocupado
JN3	T.A.G.	1	A1	28	302				N	C	0,00	Reservado
JN2	LICENCIADO/A EN DERECHO	1	A1	27	277				N	C	0,00	Reservado
JN2	T.A.G.	1	A1	27	277				N	C	0,00	Reservado
JN2	GRADUADO/A SOCIAL	1	A2	24	252				N	C	0,00	Reservado
JN1	ADMINISTRATIVO/A	2	C1	20	187				N	C	25.641,53	Ocupado
JN1	ADMINISTRATIVO/A	1	C1	20	187				N	C	0,00	Vacante
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	0,00	Reservado

Nº Puestos Unidad: 202 SERVICIO JURÍDICO: 17

Área: 01 Presidencia Unidad: 207 IMPRENTA

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pr. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN2	ENCARGADO/A	1	C1	21	202				N	L	26.656,82	Ocupado
JN1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	C2	18	162				N	C	23.136,56	Ocupado
JN0	TÉCNICO/A AUXILIAR DE IMPRENTA	1	C1	19	167				N	C	0,00	Reservado
JN0	OFICIAL DE IMPRENTA (ENCUADERNACIÓN)	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	OFICIAL DE IMPRENTA (PREIMPRESIÓN)	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	OFICIAL IMPRENTA (MONTADOR)	1	C2	17	162				N	C	0,00	Reservado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL	1	AP	14	142				N	C	20.950,97	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 207 IMPRENTA: 7

Área: 01 Presidencia Unidad: 210 SECRETARIA GENERAL

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pr. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN5	LETRADO/A-OFICIAL MAYOR	1	A1	30	442				N	C	0,00	Reservado
JN5	SECRETARIO/A GENERAL	1	A1	30	442				S	L	47.145,41	Ocupado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A1	29	382				N	L	43.581,12	Ocupado
JN3	ASESOR/A JURÍDICO	1	A1	28	302				N	C	0,00	Vacante
JN3	TÉCNICO/A SUPERIOR/A	1	A1	28	302				N	C	40.207,91	Ocupado
JN3	COORDINADOR/A REGISTRO PROVINCIAL Y BOP	1	C1	22	257				N	C	29.138,21	Ocupado
JN1	ADMINISTRATIVO/A	3	C1	20	187				N	C	25.641,53	Ocupado
JN1	ADMINISTRATIVO/A	7	C1	20	187				N	C	0,00	Vacante
JN1	INFORMADOR/A	1	C1	20	187				N	C	25.641,53	Ocupado
JN1	AUXILIAR BOLETIN	1	C2	18	162				N	C	0,00	Reservado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	0,00	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	5	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	0,00	Reservado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	2	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	AUXILIAR COMPOSICIÓN B.O.P.	3	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 210 SECRETARIA GENERAL: 30



Área: 01 Presidencia Unidad: 709 CONSUMO

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Prl. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN3	PRESIDENTE/A JUNTA ARBITRAL	1	A1	28	302				N	C	40.207,91	Ocupado
JN2	LICENCIADO/A EN DERECHO	1	A1	27	277				N	C	0,00	Vacante
JN1	ADMINISTRATIVO/A	1	C1	20	187				N	C	25.641,53	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 709 CONSUMO: 3

Nº Puestos Área: 01 Presidencia: 105

Área: 02 Vicepresidencia Desarrollo Territorial Unidad: 005 UNIDAD DE GESTIÓN DE LA RÁBIDA

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Prl. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A2	26	342				N	L	37.910,67	Vacante
JN2	TÉCNICO/A MEDIO/A	1	A2	24	252				N	C	8.263,41	Vacante
JN2	ENCARGADO/A P. CELESTINO MUTIS	1	C1	21	202		175		N	C	29.063,07	Ocupado
JN1	AUXILIAR TÉCNICO/A DE GESTIÓN	1	C2	18	277				N	C	6.808,21	Ocupado
JN1	AZAFATO/A GUÍA	8	C2	18	172				N	C	24.892,56	Ocupado
JN1	GUARDA	2	AP	14	152		80		N	C	23.934,84	Ocupado
JN0	ADMINISTRATIVO/A	2	C1	19	167				N	C	0,00	Vacante
JN0	OFICIAL JARDINERO/A	1	C2	17	170		80		N	C	2.093,70	Vacante
JN0	OFICIAL JARDINERO/A	5	C2	17	170		80		N	C	25.132,95	Ocupado
JN0	OFICIAL JARDINERO/A	1	C2	17	170				N	C	23.908,95	Ocupado
JN0	OFICIAL OFICIOS VARIOS	1	C2	17	170				N	C	1.961,10	Vacante
JN0	OFICIAL OFICIOS VARIOS (CARPINTERO/A RIBERA)	1	C2	17	170				N	C	23.541,75	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	2	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	OFICIAL OFICIOS VARIOS (ESP. IMAGEN)	3	C2	17	162				N	C	24.215,52	Ocupado
JN0	MOZO/A TAQUILLERO/A	4	AP	14	142			QM	N	C	22.795,38	Ocupado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL	2	AP	14	142				N	C	21.832,25	Ocupado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL	2	AP	14	142				N	C	0,00	Reservado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL	1	AP	14	142		175		N	C	23.998,93	Ocupado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL	3	AP	14	142		80		N	C	23.045,05	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 005 UNIDAD DE GESTIÓN DE LA RÁBIDA: 42

Área: 02 Vicepresidencia Desarrollo Territorial Unidad: 006 COMUNICACIÓN

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Prl. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A2	26	342				N	L	37.910,67	Ocupado
JN3	GABINETE DE PRENSA	1	A1	28	302				N	C	40.207,91	Ocupado
JN3	PRODUCTOR/A TV. Y COORDINADOR/A DE PRENSA	1	A1	28	302				N	C	40.207,91	Ocupado
JN3	DIRECCIÓN ÁREA	1	C1	22	442				N	L	35.732,45	Vacante
JN2	REALIZADOR/A TV-GUIONISTA	1	A1	27	277				N	C	38.794,74	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A SUPERIOR	1	A1	27	277				N	C	38.794,74	Ocupado
JN2	PROGRAMADOR/A CULTURAL	1	A2	24	252				N	C	33.056,13	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A AUXILIAR PRENSA	1	C1	21	202				N	C	26.656,82	Ocupado
JN1	ADMINISTRATIVO/A	1	C1	20	187				N	C	25.641,53	Ocupado
JN1	AUXILIAR TÉCNICO PUBLICIDAD	1	C2	18	262				N	C	0,00	Ocupado
JN0	ADMINISTRATIVO/A	1	C1	19	167				N	C	0,00	Vacante
JN0	TÉCNICO/A AUXILIAR DE DISEÑO	1	C1	19	167				N	C	2.049,97	Vacante



JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Prl. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN0	TÉCNICO/AUXILIAR MEDIOS AUDIOVISUALES	2	C1	19	167				N	C	2.049,97	Vacante
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	0,00	Reservado
JN0	OPERADOR/A CÁMARA VIDEO, LUZ Y SONIDO	2	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	REALIZADOR/A GRÁFICO/A	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 006 COMUNICACIÓN: 18

Área: 02 Vicepresidencia Desarrollo Territorial Unidad: 107 HUELVA INTELIGENTE

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Prl. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN5	DIRECCIÓN IMPLANTACIÓN ESTRATEGIA PROVINCIAL	1	A1	30	422				N	L	46.432,52	Ocupado
	COORDINADOR DEL OBSERVATORIO IBEROAMERICANO PARA EL CAMBIO CLIMÁTICO Y LA DIVERSIDAD	1	o	0	0				N	A	35.703,50	Vacante

Nº Puestos Unidad: 107 HUELVA INTELIGENTE: 2

Área: 02 Vicepresidencia Desarrollo Territorial Unidad: 203 ARCHIVO

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Prl. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN5	DIRECCIÓN ÁREA	1	A1	30	422				N	L	46.432,52	Vacante
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A1	29	382				N	L	0,00	Ocupado
JN3	ARCHIVERO/A	1	A1	28	302				N	C	3.349,41	Vacante
JN3	ARCHIVERO/A	1	A1	28	302				N	C	0,00	Reservado
JN3	DOCUMENTALISTA	1	A2	25	277				N	C	34.469,30	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A SUPERIOR	1	A1	27	277				N	C	38.794,74	Ocupado
JN0	ADMINISTRATIVO/A	2	C1	19	167				N	C	0,00	Vacante
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	2	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	1.900,65	Vacante

Nº Puestos Unidad: 203 ARCHIVO: 11

Área: 02 Vicepresidencia Desarrollo Territorial Unidad: 400 CONCERTACIÓN

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Prl. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A1	29	382				N	L	43.581,12	Ocupado
JN3	FORMACIÓN	1	A1	28	302				N	C	40.207,91	Ocupado
JN3	LICENCIADO/A EN DERECHO	1	A1	28	302				N	C	0,00	Reservado
JN3	T.A.G.	1	A1	28	302				N	C	0,00	Reservado
JN3	TITULADO/A MEDIO	1	A2	25	277				N	C	34.469,30	Ocupado
JN2	LICENCIADO/A EN DERECHO	1	A1	27	277				N	C	3.231,75	Vacante
JN2	SECRETARIO/A-INTERVENTOR/A	2	A1	27	277				S	C	38.794,74	Ocupado
JN2	SECRETARIO/A-INTERVENTOR/A	1	A1/A2	27	277				S	C	38.794,74	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A MEDIO	1	A2	24	252				N	C	33.056,13	Ocupado
JN1	SECRETARIO/A DIPUTADO/A	2	C2	18	177				N	L	23.671,22	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 400 CONCERTACIÓN: 13



Área: 02 Vicepresidencia Desarrollo Territorial Unidad: 406 OFICINA HUELVA EMPRESA

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pri. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A1	29	382				N	L	43.581,12	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A MEDIO	3	A2	24	252				N	C	33.056,13	Ocupado
JN0	ADMINISTRATIVO/A	1	C1	19	167				N	C	0,00	Vacante
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 406 OFICINA HUELVA EMPRESA: 6

Área: 02 Vicepresidencia Desarrollo Territorial Unidad: 500 CULTURA

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pri. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A1	29	382				N	L	43.581,12	Ocupado
JN3	TÉCNICO/A SUPERIOR/A EN GESTIÓN CULTURAL	1	A1	28	302				N	C	3.349,41	Vacante
JN3	TÉCNICO/A MEDIO CONMEMORACIÓN 525 ANIVERSARIO	1	A2	25	277				N	C	0,00	Ocupado
JN3	TÉCNICO/A MEDIO CONMEMORACIÓN 525 ANIVERSARIO	1	A2	25	277				N	C	34.469,30	Ocupado
JN3	TÉCNICO/A MEDIO DE GESTIÓN CULTURAL	1	A2	25	277				N	C	34.469,30	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A SUPERIOR/A EN GESTIÓN CULTURAL	1	A1	27	277				N	C	38.794,74	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A SUPERIOR/A EN GESTIÓN CULTURAL	1	A1	27	277				N	C	0,00	Vacante
JN2	PROGRAMADOR/A CULTURAL	1	A2	24	252				N	C	0,00	Reservado
JN1	TÉCNICO/A MEDIO	1	A2	23	247				N	C	32.356,54	Vacante
JN1	TÉCNICO/A MEDIO	1	A2	23	247				N	C	32.356,54	Ocupado
JN1	TÉCNICO/A MEDIO DE ARCHIVO	1	A2	23	247				N	C	0,00	Reservado
JN1	ADMINISTRATIVO/A	1	C1	20	187				N	C	25.641,53	Ocupado
JN0	ADMINISTRATIVO/A	1	C1	19	167				N	C	0,00	Vacante
JN0	TÉCNICO/A AUXILIAR DE DISEÑO	1	C1	19	167				N	C	2.049,97	Vacante
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	2	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	AUXILIAR CARTELERIA Y PUBLICIDAD	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	OFICIAL OFICIOS VARIOS (ESP. IMAGEN Y SONIDO)	1	C2	17	162		275		N	C	26.214,96	Ocupado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL	1	AP	14	142				N	C	20.950,97	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 500 CULTURA: 19

Área: 02 Vicepresidencia Desarrollo Territorial Unidad: 526 PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pri. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A1	29	382				N	L	43.581,12	Vacante
JN3	PUBLICACIONES	1	A1	28	302				N	C	40.207,91	Ocupado
JN3	BIBLIOTECA	1	A2	25	277				N	C	34.469,30	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A SUPERIOR PUBLICACIONES	1	A1	27	277				N	C	38.794,74	Ocupado
JN1	AYUDANTE PUBLICACIONES	1	A2	23	247				N	C	0,00	Reservado
JN1	BIBLIOTECARIO/A	1	A2	23	247				N	C	32.356,54	Ocupado
JN1	DIPLOMADO/A BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN	1	A2	23	247				N	C	0,00	Reservado



JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Prl. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN0	TÉCNICO/A AUXILIAR PUBLICACIONES	1	C1	19	167				N	C	0,00	Reservado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	2	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL	1	AP	14	142				N	C	20.950,97	Ocupado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL	1	AP	14	142				N	C	0,00	Reservado

Nº Puestos Unidad: 526 PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA: 12

Área: 02 Vicepresidencia Desarrollo Territorial

Unidad: 701 INVESTIGACIÓN AGRÍCOLA Y GANADERA

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Prl. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A1	29	382				N	L	43.581,12	Ocupado
JN3	VETERINARIO/A	2	A1	28	302				N	C	40.207,91	Ocupado
JN3	GESTIÓN VIVEROS	1	A2	25	277				N	C	34.469,30	Ocupado
JN2	VETERINARIO/A	1	A1	27	277				N	C	38.794,74	Ocupado
JN2	CAPATAZ	2	C1	21	202				N	C	26.656,82	Ocupado
JN2	CAPATAZ	1	C1	21	202				N	C	0,00	Reservado
JN1	ENCARGADO/A HUERTO RÁMIREZ	1	C1	20	187				N	C	25.641,53	Ocupado
JN1	CONTROL GANADERO	1	C2	18	162				N	C	5.893,88	Ocupado
JN1	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL CONDUCTOR	1	AP	14	152				N	C	5.496,24	Ocupado
JN1	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL CONDUCTOR	1	AP	14	152				N	C	22.203,76	Ocupado
JN0	OFICIAL JARDINERO/A VIVEROS (MONITOR)	1	C2	17	170				N	C	23.762,07	Ocupado
JN0	OFICIAL OFICIOS VARIOS	1	C2	17	170				N	C	23.541,75	Ocupado
JN0	OFICIAL OFICIOS VARIOS (A-G)	1	C2	17	170				N	C	1.961,10	Vacante
JN0	OFICIAL OFICIOS VARIOS (GANADERO/A)	1	C2	17	170				N	C	23.541,75	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	0,00	Reservado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL	2	AP	14	142				N	C	21.611,93	Ocupado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL	2	AP	14	142				N	C	21.832,25	Ocupado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL (A-G)	1	AP	14	142				N	C	21.611,93	Ocupado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL (A-G)	1	AP	14	142				N	C	21.832,25	Ocupado
JN0	AYUDANTE COCINA (PINCHE)	1	AP	14	132				N	C	20.579,46	Ocupado
JN0	AYUDANTE COCINA (PINCHE)	1	AP	14	132				N	C	0,00	Reservado
JN0	GUARDA-SUBALTERNO/A	1	AP	14	132				N	C	20.579,46	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 701 INVESTIGACIÓN AGRÍCOLA Y GANADERA: 27

Nº Puestos Área: 02 Vicepresidencia Desarrollo Territorial: 150

Área: 03 Vicepresidencia Coordinación y Políticas Transversales

Unidad: 003 GESTIÓN DE INVERSIONES

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Prl. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A1	29	382				N	L	43.581,12	Ocupado
JN4	ARQUITECTO/A	1	A1	29	342	HF			N	C	43.904,93	Ocupado
JN1	ADMINISTRATIVO/A	1	C1	20	187				N	C	25.641,53	Ocupado
JN0	ADMINISTRATIVO/A	1	C1	19	167				N	C	24.608,04	Vacante
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	0,00	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 003 GESTIÓN DE INVERSIONES: 5



Área: 03 Vicepresidencia Coordinación y Políticas Transversales**Unidad: 104 DESARROLLO LOCAL E INNOVACIÓN EMPRESARIAL**

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pri. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A1	29	382				N	L	43.581,12	Vacante
JN3	TÉCNICO/A ECONOMISTA	1	A1	28	302				N	C	3.349,41	Vacante
JN3	TÉCNICO/A ECONOMISTA	1	A1	28	302				N	C	40.207,91	Ocupado
JN3	TÉCNICO/A ECONOMISTA	1	A1	28	302				N	C	0,00	Reservado
JN3	TÉCNICO/A SUPERIOR	1	A1	28	302				N	C	3.349,41	Ocupado
JN3	TÉCNICO/A SUPERIOR	1	A1	28	302				N	C	30.156,69	Ocupado
JN3	TITULADO/A SUPERIOR	2	A1	28	302				N	C	0,00	Vacante
JN3	TÉCNICO/A MEDIO	1	A2	25	277				N	C	0,00	Ocupado
JN3	TÉCNICO/A MEDIO	1	A2	25	277				N	C	34.469,30	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A SUPERIOR	1	A1	27	277				N	C	38.794,74	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A SUPERIOR	1	A1	27	277				N	C	0,00	Reservado
JN2	TÉCNICO/A SUPERIOR	1	A1	27	277				N	C	0,00	Vacante
JN2	TÉCNICO/A SUPERIOR	1	A1	27	277				N	C	3.231,75	Vacante
JN2	TITULADO/A SUPERIOR	2	A1	27	277				N	C	38.794,74	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A MEDIO	3	A2	24	252				N	C	33.056,13	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A MEDIO	1	A2	24	252				N	C	16.529,32	Vacante
JN2	ADMINISTRATIVO/A	1	C1	21	202				N	C	0,00	Ocupado
JN2	SECRETARIO/A DIPUTADO/A	1	C1	21	202				N	L	26.656,82	Vacante
JN0	TÉCNICO/A MEDIO	1	A2	22	217				N	C	0,00	Vacante
JN0	ADMINISTRATIVO/A	1	C1	19	167				N	C	0,00	Vacante
JN0	SECRETARIO/A IDIOMAS	1	C1	19	167				N	C	0,00	Ocupado
JN0	SECRETARIO/A IDIOMAS	1	C1	19	167				N	C	0,00	Reservado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	1.900,65	Vacante
JN0	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 104 DESARROLLO LOCAL E INNOVACIÓN EMPRESARIAL: 29

Área: 03 Vicepresidencia Coordinación y Políticas Transversales**Unidad: 209 INNOVACIÓN**

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pri. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A1	29	382				N	L	43.581,12	Ocupado
JN3	ANALISTA DESARROLLO	1	A1	28	302				N	C	40.207,91	Ocupado
JN3	ATENCION AL USUARIO	1	A1	28	302				N	C	40.207,91	Ocupado
JN3	TÉCNICO/A INFORMÁTICA	1	A1	28	302				N	C	40.207,91	Ocupado
JN3	RESPONSABLE PROYECTOS	1	A2	25	277				N	C	0,00	Reservado
JN3	RESPONSABLE SECCIÓN DE INNOVACIÓN	1	A2	25	277				N	C	34.469,30	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A INFORMÁTICA	2	A1	27	277				N	C	3.231,75	Vacante
JN2	TÉCNICO/A INFORMÁTICA	9	A1	27	277				N	C	38.794,74	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A INFORMÁTICA	1	A2	24	252	HF			N	C	34.805,73	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A INFORMÁTICA	7	A2	24	252				N	C	0,00	Reservado
JN2	TÉCNICO/A INFORMÁTICA	3	A2	24	252				N	C	8.263,41	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A INFORMÁTICA	8	A2	24	252				N	C	33.056,13	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A MEDIO	1	A2	24	252				N	C	33.056,13	Ocupado
JN1	ADMINISTRATIVO/A	1	C1	20	187				N	C	25.641,53	Ocupado
JN1	TÉCNICO/A AUXILIAR INFORMÁTICA	1	C1	20	187				N	C	6.409,91	Ocupado
JN1	TÉCNICO/A AUXILIAR INFORMÁTICA	4	C1	20	187				N	C	25.641,53	Ocupado



JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pri. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN1	TÉCNICO/A AUXILIAR INFORMÁTICA	2	C1	20	187	HF			N	C	27.391,13	Ocupado
JN1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	C2	18	162				N	C	0,00	Reservado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	0,00	Reservado

Nº Puestos Unidad: 209 INNOVACIÓN: 47

Área: 03 Vicepresidencia Coordinación y Políticas Transversales

Unidad: 220 COOPERACIÓN INTERNACIONAL

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pri. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN4	JEFATURA SERVICIO COOPERACIÓN INTERNACIONAL E IGUALDAD	1	A1	29	382				N	L	43.581,12	Vacante
JN3	TITULADO/A SUPERIOR	1	A1	28	302				N	C	40.207,91	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A SUPERIOR	1	A1	27	277				N	C	0,00	Vacante
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 220 COOPERACIÓN INTERNACIONAL: 4

Área: 03 Vicepresidencia Coordinación y Políticas Transversales

Unidad: 402 ARQUITECTURA Y URBANISMO E INFRAESTRUCTURAS

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pri. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN5	DIRECCIÓN ÁREA	1	A1	30	422				N	L	46.432,52	Ocupado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A1	29	382				N	L	43.581,12	Ocupado
JN4	ARQUITECTO/A	6	A1	29	342	HF			N	C	43.904,93	Ocupado
JN4	ARQUITECTO/A	2	A1	29	342	HF			N	C	0,00	Reservado
JN4	ARQUITECTO/A	1	A1	29	342	HF			N	C	3.657,32	Vacante
JN3	APAREJADOR/ARQUITECTO TÉCNICO	1	A2	25	277	HF			N	C	0,00	Ocupado
JN3	APAREJADOR/ARQUITECTO TÉCNICO	4	A2	25	277	HF			N	C	36.218,90	Ocupado
JN3	ARQUITECTO/A TÉCNICO/A	1	A2	25	277	HF			N	C	0,00	Ocupado
JN3	ARQUITECTO/A TÉCNICO/A (SEGURIDAD Y SALUD)	2	A2	25	277	HF			N	C	36.218,90	Ocupado
JN3	ING. TÉCNICO/A INDUSTRIAL (SEGURIDAD Y SALUD)	1	A2	25	277				N	C	34.469,30	Ocupado
JN3	INGENIERO/A TÉCNICO/A INDUSTRIAL	1	A2	25	277	HF			N	C	36.218,90	Ocupado
JN2	ARQUEOLOGO/A	1	A1	27	277				N	C	38.794,74	Ocupado
JN2	DELINEANTE	7	C1	21	202				N	C	26.656,82	Ocupado
JN2	DELINEANTE	1	C1	21	202				N	C	2.220,55	Vacante
JN1	AUXILIAR OFICINA TÉCNICA	2	C2	18	162				N	C	23.136,56	Ocupado
JN1	AUXILIAR OFICINA TÉCNICA	1	C2	18	162				N	C	0,00	Reservado
JN0	ADMINISTRATIVO/A	2	C1	19	167				N	C	0,00	Vacante
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	3	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	0,00	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	AUXILIAR OFICINA TÉCNICA	1	C2	17	162				N	C	0,00	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 402 ARQUITECTURA Y URBANISMO E INFRAESTRUCTURAS: 42



Área: 03 Vicepresidencia Coordinación y Políticas Transversales Unidad: 405 CARRETERAS

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pri. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A2	26	342				N	L	37.910,67	Vacante
JN3	ING. TÉCNICO/A INDUSTRIAL (PROY. Y PROGRAMAS)	1	A2	25	302		P.J.C.		N	C	40.062,80	Ocupado
JN3	INGENIERO/A TÉCNICO/A	1	A2	25	277		P.J.C.		N	C	39.171,69	Ocupado
JN3	INGENIERO/A TÉCNICO/A de OBRAS PÚBLICAS	1	A2	25	277		P.J.C.		N	C	3.263,16	Ocupado
JN2	CAPATAZ CARRETERAS	3	C1	21	202		P.J.C.		N	C	31.726,41	Ocupado
JN2	DELINEANTE	1	C1	21	202				N	C	26.656,82	Ocupado
JN1	ADMINISTRATIVO/A	1	C1	20	187				N	C	25.641,53	Ocupado
JN1	SECRETARIO/A DIPUTADO/A	1	C2	18	177				N	C	0,00	Vacante
JN0	OFICIAL CONST. CARRETERAS	9	C2	17	170		P.J.C.		N	C	28.477,61	Ocupado
JN0	OFICIAL CONST. CARRETERAS	1	C2	17	170		P.J.C.		N	C	28.624,49	Ocupado
JN0	OFICIAL DE EXPLOTACIÓN	1	C2	17	170				N	C	23.101,11	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	2	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	0,00	Ocupado
JN0	AUXILIAR OFICINA TÉCNICA	1	C2	17	162				N	C	0,00	Ocupado
JN0	CONDUCTOR/A CAMIÓN	2	C2	17	162		P.J.C.		N	C	28.339,34	Ocupado
JN0	OPERARIO/A DE EXPLOTACIÓN	1	AP	14	142				N	C	20.950,97	Ocupado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL	11	AP	14	142		P.J.C.		N	C	26.327,47	Ocupado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL	10	AP	14	142		P.J.C.		N	C	0,00	Reservado

Nº Puestos Unidad: 405 CARRETERAS: 49

Área: 03 Vicepresidencia Coordinación y Políticas Transversales**Unidad: 523 SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS**

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pri. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN5	DIRECCIÓN ÁREA	1	A1	30	422				N	L	46.432,52	Ocupado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A1	29	382				N	L	43.581,12	Ocupado
JN3	ATENCIÓN FAMILIAR	1	A1	28	302				N	C	40.207,91	Ocupado
JN3	GESTIÓN DE LA CALIDAD	1	A1	28	302				N	C	0,00	Ocupado
JN3	PROYECTOS PREVENTIVOS	1	A1	28	302				N	C	40.207,91	Ocupado
JN3	TÉCNICO/A ECONOMISTA GTIÓN. Y PRESUP.	1	A1	28	302				N	C	40.207,91	Ocupado
JN3	TÉCNICO/A SUPERIOR	1	A1	28	302				N	C	3.349,41	Vacante
JN3	DIRECTOR/A ZONA	3	A1	28	277	HF			N	C	41.066,40	Ocupado
JN3	SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS	1	A2	25	282				N	C	0,00	Reservado
JN3	ATENCIÓN INDIVIDUAL	1	A2	25	277				N	C	34.469,30	Ocupado
JN3	COOPERACIÓN SOCIAL	1	A2	25	277				N	C	0,00	Ocupado
JN3	DIRECTOR/A ZONA	6	A2	25	277	HF			N	C	36.218,90	Ocupado
JN3	SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO	1	A2	25	277				N	C	34.469,30	Ocupado
JN3	SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN	1	A2	25	277				N	C	34.469,30	Ocupado
JN3	TRABAJADOR/A SOCIAL	1	A2	25	277				N	C	34.469,30	Ocupado
JN2	PSICÓLOGO/A	1	A1	27	277	HF			N	C	3.414,27	Vacante
JN2	PSICÓLOGO/A	1	A1	27	277				N	C	39.235,38	Ocupado
JN2	PSICÓLOGO/A	8	A1	27	277	HF			N	C	40.984,98	Ocupado
JN2	EDUCADORA/A	1	A2	24	252	HF			N	C	35.246,37	Ocupado
JN2	EDUCADORA/A SOCIAL	9	A2	24	252	HF			N	C	35.246,37	Ocupado
JN2	TRABAJADOR/A SOCIAL	27	A2	24	252	HF			N	C	35.246,37	Ocupado
JN2	TRABAJADOR/A SOCIAL	1	A2	24	252	HF			N	C	35.246,37	Reservado
JN2	TRABAJADOR/A SOCIAL	1	A2	24	252	HF			N	C	35.246,37	Vacante



JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Prl. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN1	ADMINISTRATIVO/A	3	C1	20	167				N	C	0,00	Vacante
JN1	SECRETARIO/A DIPUTADO/A	1	C2	18	177				N	C	23.671,22	Ocupado
JN1	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	8	C2	18	162				N	C	23.503,76	Ocupado
JN0	ADMINISTRATIVO/A	3	C1	19	167				N	C	0,00	Vacante
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	4	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	ORDENANZA SUBALTERNO	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	AYUDANTE OFICIOS VARIOS PORTERO	1	AP	14	132				N	C	20.579,46	Ocupado
JN0	SUBALTERNO/A	1	AP	14	132				N	C	20.579,46	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 523 SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS: 94

Área: 03 Vicepresidencia Coordinación y Políticas Transversales Unidad: 524 IGUALDAD

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Prl. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN3	TÉCNICO/A MEDIO	1	A2	25	277				N	C	34.469,30	Ocupado
JN3	TRABAJADOR/A SOCIAL	1	A2	25	277				N	C	34.469,30	Ocupado
JN0	ADMINISTRATIVO/A	1	C1	19	167				N	C	0,00	Vacante
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 524 IGUALDAD: 4

Área: 03 Vicepresidencia Coordinación y Políticas Transversales

Unidad: 525 DROGODEPENDENCIA

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Prl. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN3	COORDINADOR/A ASISTENCIAL	1	A1	28	302				N	C	40.795,43	Ocupado
JN3	COORDINADOR/A FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN	1	A1	28	302				N	C	40.721,99	Ocupado
JN3	COORDINADOR/A PROGRAMAS SEGUIMIENTOS CONSUMOS	1	A1	28	302				N	C	10.179,75	Ocupado
JN3	COORDINADOR/A REINserCIÓN	1	A2	25	277				N	C	34.983,38	Ocupado
JN2	MÉDICO/A	6	A1	27	277				N	C	39.382,26	Ocupado
JN2	MÉDICO/A	2	A1	27	277				N	C	9.844,87	Ocupado
JN2	PSICÓLOGO/A	1	A1	27	277				N	C	0,00	Reservado
JN2	PSICÓLOGO/A	3	A1	27	277				N	C	39.308,82	Ocupado
JN2	A.T.S.	2	A2	24	252				N	C	33.643,65	Ocupado
JN2	A.T.S./D.U.E.	1	A2	24	252				N	C	33.643,65	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A MEDIO GESTION	1	A2	24	252				N	C	33.056,13	Ocupado
JN2	TRABAJADOR/A SOCIAL	7	A2	24	252				N	C	33.570,21	Ocupado
JN2	TRABAJADOR/A SOCIAL	1	A2	24	252				N	C	2.796,48	Vacante
JN1	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	18	162				N	C	23.503,76	Ocupado
JN1	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	18	162				N	C	0,00	Reservado
JN1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	5	C2	18	162				N	C	23.503,76	Ocupado
JN0	AUX. CLINICA	1	C2	17	162				N	C	23.403,48	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	2	C2	17	162				N	C	23.183,16	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	C2	17	162				N	C	0,00	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 525 DROGODEPENDENCIA: 39



Área: 03 Vicepresidencia Coordinación y Políticas Transversales**Unidad: 528 PREVENCIÓN SOCIAL**

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pri. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A1	29	382				N	L	43.581,12	Ocupado
JN3	TÉCNICO/A SUPERIOR	1	A1	28	302				N	C	40.207,91	Ocupado
JN3	EDUCADOR/A	1	A2	25	277				N	C	34.469,30	Ocupado
JN2	PSICÓLOGO/A	1	A1	27	277				N	C	38.794,74	Ocupado
JN2	EDUCADOR/A	4	A2	24	252				N	C	33.056,13	Ocupado
JN2	EDUCADOR/A	1	A2	24	252				N	C	0,00	Reservado
JN2	TRABAJADOR/A SOCIAL	2	A2	24	252				N	C	33.056,13	Ocupado
JN2	TRABAJADOR/A SOCIAL INFORMADOR/A	1	A2	24	252				N	C	33.056,13	Ocupado
JN2	MONITOR/A	2	C1	21	202				N	C	26.656,82	Ocupado
JN0	AUXILIAR DE ADMINISTRACION GENERAL	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	MONITOR/A	1	C2	17	162				N	C	0,00	Reservado

Nº Puestos Unidad: 528 PREVENCIÓN SOCIAL:

16

Área: 03 Vicepresidencia Coordinación y Políticas Transversales**Unidad: 529 OTROS CENTROS**

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pri. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	C2	17	162				N	C	24.215,52	Ocupado
JN0	CONSERJE	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	MONITOR/A	8	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	ORDENANZA	1	AP	14	132				N	C	5.145,19	Ocupado
JN0	ORDENANZA	1	AP	14	132				N	C	20.579,46	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 529 OTROS CENTROS: 15

Área: 03 Vicepresidencia Coordinación y Políticas Transversales**Unidad: 651 MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA**

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pri. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A2	26	342				N	L	37.910,67	Ocupado
JN3	BIÓLOGO/A	1	A1	28	302				N	C	40.207,91	Ocupado
JN3	LICENCIADO/A EN DERECHO	1	A1	28	302				N	C	40.207,91	Ocupado
JN3	MEDIO AMBIENTE	1	A1	28	302				N	C	40.207,91	Ocupado
JN3	INGENIERO/A TÉCNICO/A	1	A2	25	277				N	C	34.469,30	Ocupado
JN3	INGENIERO/A TÉCNICO/A	1	A2	25	277				N	C	0,00	Vacante
JN3	TÉCNICO/A DE GESTIÓN	1	A2	25	277				N	C	34.469,30	Ocupado
JN2	BIÓLOGO/A	1	A1	27	277				N	C	38.794,74	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A SUPERIOR	1	A1	27	277				N	C	3.231,75	Vacante
JN2	VETERINARIO/A	1	A1	27	277				N	C	38.794,74	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A MEDIO	1	A2	24	252				N	C	33.056,13	Ocupado
JN2	CAPATAZ	2	C1	21	202				N	C	26.656,82	Ocupado
JN1	ADMINISTRATIVO/A	1	C1	20	187				N	C	6.409,91	Ocupado
JN1	TÉCNICO/A AUXILIAR	1	C2	18	172				N	C	23.493,00	Ocupado
JN0	ADMINISTRATIVO/A	2	C1	19	167				N	C	0,00	Vacante
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	3	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 651 MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA: 20



Área: 03 Vicepresidencia Coordinación y Políticas Transversales**Unidad: 654 CONTROL DE PLAGAS**

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pr. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A1	29	382				N	L	43.581,12	Ocupado
JN3	CONTROL PLAGAS	1	A2	25	277				N	C	0,00	Reservado
JN2	BIÓLOGO/A	2	A1	27	277				N	C	38.794,74	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A SUPERIOR	1	A1	27	277				N	C	0,00	Vacante
JN2	CAPATAZ (ESPEC. PLAGAS)	5	C1	21	202		175		N	C	29.430,27	Ocupado
JN0	TÉCNICO/A ANALISTA LABORATORIO	1	C1	19	167				N	C	24.608,04	Ocupado
JN0	OFICIAL APLICADOR CONDUCTOR/A	1	C2	17	172				N	C	6.196,58	Ocupado
JN0	OFICIAL APLICADOR CONDUCTOR/A	1	C2	17	172				N	C	24.788,08	Ocupado
JN0	OFICIAL APLICADOR CONDUCTOR/A	17	C2	17	172		175		N	C	27.194,33	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162		175		N	C	25.222,21	Ocupado
JN0	ENCARGADO/A DE ALMACÉN	1	C2	17	162				N	C	5.703,57	Ocupado
JN0	OFICIAL APLICADOR	18	C2	17	162		175		N	C	26.837,89	Ocupado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL APLICADOR/A	1	AP	14	157		175		N	C	0,00	Reservado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL APLICADOR/ CONDUCTOR/A	14	AP	14	157		175		N	C	0,00	Reservado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL APLICADOR/A	11	AP	14	152		175		N	C	0,00	Reservado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL ESPEC. ALMACEN	1	AP	14	142		175		N	C	0,00	Reservado

Nº Puestos Unidad: 654 CONTROL DE PLAGAS: 78

Área: 03 Vicepresidencia Coordinación y Políticas Transversales**Unidad: 711 CAMINOS**

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pr. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A2	26	342				N	L	37.910,67	Ocupado
JN3	INGENIERO/A TÉCNICO/A AGRÍCOLA	1	A2	25	277				N	C	0,00	Reservado
JN0	ADMINISTRATIVO/A	1	C1	19	167				N	C	0,00	Vacante
JN0	OFICIAL OFICIOS VARIOS (GANADERO/A)	1	C2	17	170				N	C	23.101,11	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 711 CAMINOS: 5

Nº Puestos Área: 03 Vicepresidencia Coordinación y Políticas Transversales: 447

Área: 04 Vicepresidencia Administración, Hacienda y Deportes**Unidad: 101 INTERVENCIÓN**

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pr. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN5	GESTIÓN SUPERIOR INGRESOS	1	A1	30	442				N	C	0,00	Reservado
JN5	INTERVENTOR/A	1	A1	30	442				S	L	47.145,41	Ocupado
JN5	VICEINTERVENTOR/A GENERAL	1	A1	30	442				S	L	47.145,41	Vacante
JN5	DIRECCIÓN ÁREA	1	A1	30	422				N	L	46.432,52	Ocupado
JN4	SERVICIO DE GESTIÓN ECONÓMICA	1	A1	29	382				N	L	0,00	Vacante
JN3	TÉCNICO/A ECONOMISTA	2	A1	28	302				N	C	0,00	Reservado
JN3	TÉCNICO/A ECONOMISTA	1	A1	28	302				N	C	40.207,91	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A MEDIO DE GESTIÓN	1	A2	24	252				N	C	33.056,13	Vacante
JN2	ADMINISTRATIVO/A	6	C1	21	202				N	C	26.656,82	Ocupado
JN2	ADMINISTRATIVO/A	2	C1	21	202				N	C	0,00	Vacante



JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pr. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN2	ADMINISTRATIVO/A GASTOS	1	C1	21	202				N	C	26.656,82	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A AUXILIAR CONTABILIDAD	1	C1	21	202				N	C	26.656,82	Ocupado
JN1	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	4	C2	18	162				N	C	0,00	Reservado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	0,00	Reservado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	2	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 101 INTERVENCIÓN: 26

Área: 04 Vicepresidencia Administración, Hacienda y Deportes Unidad: 102 TESORERIA

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pr. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN5	TESORERO/A	1	A1	30	442				S	L	47.145,41	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A MEDIO DE GESTIÓN	1	A2	24	252				N	C	5.509,77	Vacante
JN2	ADMINISTRATIVO/A	1	C1	21	202				N	C	26.656,82	Ocupado
JN2	ADMINISTRATIVO/A	4	C1	21	202				N	C	0,00	Vacante
JN2	SUB-CAJERO	1	C1	21	202				N	C	26.656,82	Ocupado
JN1	SECRETARIO/A TESORERO/A	1	C2	18	172				N	C	0,00	Reservado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	0,00	Reservado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	4	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 102 TESORERIA: 14

Área: 04 Vicepresidencia Administración, Hacienda y Deportes

Unidad: 103 SERVICIO DE GESTIÓN TRIBUTARIA

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pr. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN4	SERVICIO PROVINCIAL RECAUDACIÓN	1	A1	29	382				N	L	0,00	Reservado

Nº Puestos Unidad: 103 SERVICIO DE GESTIÓN TRIBUTARIA: 1

Área: 04 Vicepresidencia Administración, Hacienda y Deportes

Unidad: 200 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pr. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A1	29	382				N	L	43.948,32	Ocupado
JN3	SALUD LABORAL	1	A1	28	302				N	C	0,00	Reservado
JN2	A.T.S. SALUD LABORAL	2	A2	24	252				N	C	33.423,33	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A MEDIO DE PREVENCIÓN	1	A2	24	252				N	C	33.056,13	Ocupado
JN1	AUXILIAR DE PREVENCIÓN	1	C2	18	162				N	C	23.136,56	Ocupado
JN0	OFICIAL OFICIOS VARIOS (ALBAÑIL)	1	C2	17	170				N	C	0,00	Reservado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	23.183,16	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 200 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: 8

Área: 04 Vicepresidencia Administración, Hacienda y Deportes

Unidad: 201 RECURSOS HUMANOS

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pr. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN5	DIRECCIÓN ÁREA	1	A1	30	422				N	L	46.432,52	Ocupado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A1	29	382				N	L	43.581,12	Ocupado



JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pr. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN3	ECONOMISTA	1	A1	28	302				N	C	40.207,91	Ocupado
JN3	GESTIÓN DE PERSONAL	1	A1	28	302				N	C	0,00	Reservado
JN3	T.A.G.	1	A1	28	302				N	C	0,00	Reservado
JN3	NÓMINAS Y SEG. SOCIALES	1	A2	25	277				N	C	34.469,30	Vacante
JN3	TÉCNICO MEDIO EN INFORMÁTICA O FORMACIÓN	1	A2	25	277	HF			N	C	36.218,90	Ocupado
JN3	TÉCNICO/A MEDIO/A	1	A2	25	277				N	C	34.469,30	Ocupado
JN3	TÉCNICO/A GESTIÓN	3	A2	25	277				N	C	34.469,30	Ocupado
JN3	GESTIÓN LABORAL	1	C1	22	257				N	C	0,00	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A SUPERIOR	1	A1	27	277				N	C	38.794,74	Ocupado
JN2	ADMINISTRATIVO/A	1	C1	21	202				N	C	26.656,82	Vacante
JN2	ADMINISTRATIVO/A	2	C1	21	202				N	C	0,00	Vacante
JN2	ADMINISTRATIVO/A	3	C1	21	202				N	C	26.656,82	Ocupado
JN1	SECRETARIO/A DIPUTADO/A	1	C2	18	177				N	L	23.671,22	Vacante
JN1	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	18	162				N	C	23.136,56	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	0,00	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	5	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	3	C2	17	162				N	C	0,00	Reservado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Reservado

Nº Puestos Unidad: 201 RECURSOS HUMANOS: 31

Área: 04 Vicepresidencia Administración, Hacienda y Deportes**Unidad: 204 CONTRATACIÓN y PATRIMONIO**

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pr. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A1	29	382				N	L	43.581,12	Ocupado
JN2	LICENCIADO/A EN DERECHO	1	A1	27	277				N	C	3.231,75	Vacante
JN2	T.A.G.	1	A1	27	277				N	C	38.794,74	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A SUPERIOR	1	A1	27	277				N	C	38.794,74	Ocupado
JN2	TÉCNICO/A SUPERIOR	1	A1	27	277				N	C	38.794,74	Vacante
JN2	ADMINISTRATIVO/A	1	C1	21	202				N	C	26.656,82	Ocupado
JN1	ADMINISTRATIVO/A	1	C1	20	187				N	C	25.641,53	Ocupado
JN0	ADMINISTRATIVO/A	1	C1	19	167				N	C	0,00	Vacante
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	0,00	Reservado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	C2	17	162				N	C	0,00	Vacante
JN0	AYUDANTE DE ALMACÉN	2	AP	14	132				N	C	0,00	Reservado

Nº Puestos Unidad: 204 CONTRATACIÓN y PATRIMONIO: 14

Área: 04 Vicepresidencia Administración, Hacienda y Deportes**Unidad: 205 SERVICIOS GENERALES**

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pr. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A2	26	342				N	L	37.910,67	Ocupado
JN2	ENCARGADO/A	1	C1	21	202		275		N	L	30.055,82	Ocupado
JN1	OPERARIO/A ESPECIALISTA	1	AP	14	152				N	C	0,00	Reservado
JN0	ADMINISTRATIVO/A	1	C1	19	167				N	C	0,00	Vacante



JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pr. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN0	OFICIAL JARDINERO/A	1	C2	17	170				N	C	23.908,95	Ocupado
JN0	OFICIAL OFICIOS VARIOS	2	C2	17	170		175		N	C	2.167,74	Vacante
JN0	OFICIAL OFICIOS VARIOS (ALMACENERO)	1	C2	17	170				N	C	11.551,41	Ocupado
JN0	OFICIAL OFICIOS VARIOS (CARPINTERO/A)	1	C2	17	170		175		N	C	26.021,44	Ocupado
JN0	OFICIAL OFICIOS VARIOS (ELECTRICISTA)	1	C2	17	170		175		N	C	0,00	Reservado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	2	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	OFICIAL JARDINERO/A	1	C2	17	162				N	C	0,00	Reservado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL	1	AP	14	142				N	C	10.878,69	Ocupado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL	5	AP	14	142		175		N	C	23.925,49	Ocupado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL	1	AP	14	142				N	C	21.758,81	Ocupado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL	1	AP	14	142				N	C	21.538,49	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 205 SERVICIOS GENERALES: 21

Área: 04 Vicepresidencia Administración, Hacienda y Deportes

Unidad: 206 PARQUE MÓVIL

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pr. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN0	OFICIAL CONDUCTOR/A PRESIDENCIA	1	C2	17	177		375		N	L	27.891,57	Ocupado
JN0	OFICIAL CONDUCTOR/A PRESIDENCIA	1	C2	17	177		475		N	L	28.472,57	Ocupado
JN0	OFICIAL CONDUCTOR/A VICEPRESIDENCIA	1	C2	17	177		375		N	L	0,00	Vacante
JN0	OFICIAL CONDUCTOR/A	2	C2	17	172		175		N	C	0,00	Reservado
JN0	OFICIAL CONDUCTOR/A	2	C2	17	172				N	C	23.539,60	Ocupado
JN0	OFICIAL CONDUCTOR/A	12	C2	17	172		175		N	C	25.945,85	Ocupado
JN0	OFICIAL MECÁNICO	1	C2	17	162		175		N	C	25.222,21	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 206 PARQUE MÓVIL: 20

Área: 04 Vicepresidencia Administración, Hacienda y Deportes

Unidad: 208 CONSERJERÍA

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pr. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN1	SUBALTERNO COPISTA	1	AP	14	152				N	C	21.322,48	Ocupado
JN0	COORDINADOR/A CONSERJERÍA	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	TELEFONISTA	2	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	MOZO/A - LIMPIADOR/A	1	AP	14	142				N	C	22.864,61	Ocupado
JN0	SUBALTERNO/A	14	AP	14	132				N	C	20.579,46	Ocupado
JN0	SUBALTERNO/A	3	AP	14	132				N	C	0,00	Reservado
JN0	SUBALTERNO/A	1	AP	14	132				N	C	10.289,07	Ocupado
JN0	SUBALTERNO/A	1	AP	14	132				N	C	1.714,62	Ocupado
JN0	SUBALTERNO/A	2	AP	14	132				N	C	0,00	Ocupado
JN0	SUBALTERNO/A	2	AP	14	132				N	C	20.946,66	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 208 CONSERJERÍA: 28

Área: 04 Vicepresidencia Administración, Hacienda y Deportes

Unidad: 403 MANTENIMIENTO Y OBRAS INTERNAS

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Pr. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A1	29	382				N	L	43.581,12	Vacante



JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Prl. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN3	APAREJADOR/ARQUITECTO TÉCNICO	1	A2	25	277	HF			N	C	36.218,90	Ocupado
JN1	ENCARGADO/A MANTENIMIENTO	1	C2	18	172		175		N	L	0,00	Vacante
JN0	DELINEANTE	1	C1	19	167				N	C	24.608,04	Ocupado
JN0	OFICIAL OFICIOS VARIOS (CONDUCTOR/A)	1	C2	17	172				N	C	23.539,60	Ocupado
JN0	OFICIAL OFICIOS VARIOS (ALBAÑIL)	5	C2	17	170		80		N	C	25.132,95	Ocupado
JN0	OFICIAL OFICIOS VARIOS (CALEFACTOR/A)	1	C2	17	170		80		N	C	25.132,95	Ocupado
JN0	OFICIAL OFICIOS VARIOS (CERRAJERO/A)	1	C2	17	170		80		N	C	25.132,95	Ocupado
JN0	OFICIAL OFICIOS VARIOS (ELECTRICISTA)	2	C2	17	170		80		N	C	25.132,95	Ocupado
JN0	OFICIAL OFICIOS VARIOS (FONTANERO/A)	2	C2	17	170		80		N	C	25.132,95	Ocupado
JN0	OFICIAL OFICIOS VARIOS (PINTOR/A)	1	C2	17	170				N	C	5.976,80	Ocupado
JN0	OFICIAL OFICIOS VARIOS (PINTOR/A)	1	C2	17	170				N	C	23.908,95	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	2	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	1.900,65	Vacante
JN0	AUXILIAR OFICINA TÉCNICA	1	C2	17	162				N	C	0,00	Reservado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL CONDUCTOR/A	2	AP	14	152		80		N	C	23.416,56	Ocupado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL	1	AP	14	142				N	C	21.832,25	Ocupado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL	2	AP	14	142		80		N	C	23.045,05	Ocupado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL	5	AP	14	142				N	C	0,00	Reservado

Nº Puestos Unidad: 403 MANTENIMIENTO Y OBRAS INTERNAS: 32

Área: 04 Vicepresidencia Administración, Hacienda y Deportes Unidad: 510 DEPORTES

JN	Descripción	Dot.	Grupo	C. Dest.	C. Esp.	H. Flex.	Prl. Jor.	Qto. Mda.	TP (1)	FP (2)	Retrib. Puesto	Estado
JN4	JEFATURA SERVICIO	1	A2	26	342				N	L	37.910,67	Vacante
JN3	FORMACIÓN Y PROGRAMACIÓN DEPORTIVA	1	A1	28	302		175		N	C	42.992,16	Ocupado
JN3	PROGRAMADOR/A DEPORTIVO	1	A2	25	277		175		N	C	37.253,55	Ocupado
JN3	PROGRAMADOR/A DEPORTIVO/A	1	A2	25	277		175		N	C	3.103,31	Vacante
JN3	PROGRAMADOR/A DEPORTIVO/A	2	A2	25	277		175		N	C	37.253,55	Ocupado
JN3	COORDINADOR/A	1	C1	22	257				N	C	29.138,21	Ocupado
JN2	COORDINADOR/A DE MONITORES	1	A2	24	252		175		N	C	0,00	Reservado
JN2	AUXILIAR TÉCNICO DEPORTIVO	2	C1	21	202		175		N	C	0,00	Reservado
JN2	AUXILIAR TÉCNICO DEPORTIVO	1	C1	21	202		175		N	C	0,00	Ocupado
JN2	AUXILIAR TÉCNICO DEPORTIVO	1	C1	21	202		175		N	C	29.063,07	Ocupado
JN1	TÉCNICO/A MEDIO	1	A2	23	247				N	C	32.356,54	Ocupado
JN1	TÉCNICO/A MEDIO/A	1	A2	23	247				N	C	8.088,52	Ocupado
JN1	MONITOR/A	1	C1	20	187				N	C	0,00	Reservado
JN1	ENCARGADO/A	1	C2	18	172		175		N	L	25.899,25	Ocupado
JN0	ADMINISTRATIVO/A	1	C1	19	167				N	C	0,00	Vacante
JN0	OFICIAL OFICIOS VARIOS	8	C2	17	170		175		N	C	2.124,90	Vacante
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	0,00	Reservado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162		80	QM	N	C	24.484,81	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Reservado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	C2	17	162			QM	N	C	23.260,81	Ocupado
JN0	AUXILIAR DEPORTES	1	C2	17	162				N	C	22.815,96	Ocupado
JN0	AUXILIAR DEPORTES	1	C2	17	162				N	C	0,00	Reservado
JN0	MOZO/A	4	AP	14	142		175		N	C	25.251,61	Ocupado
JN0	MOZO/A	2	AP	14	142		175		N	C	0,00	Reservado
JN0	OPERARIO/A MULTIFUNCIONAL	5	AP	14	142		175		N	C	25.251,61	Ocupado

Nº Puestos Unidad: 510 DEPORTES: 43

Nº Puestos Área: 04 Vicepresidencia Administración, Hacienda y Deportes: 238

Nº Puestos RPT Presupuesto 2018: 940



1008014	1	Dtor.Oficina	F/L	C1/C2	22/18	235/177	87/65	13,05/9,75	C	**Vacante	*L a extinguir
1008017	1	Agente	F/L	C2	18	177	65	9,75	C	Ocupado	*L a extinguir
1008017	1	Agente	F	C2	18	177	65	9,75	C	Vacante	
		Nº de puestos	3								
ID. Puesto	Dotac.	Unidad 1009 MOGUER	Nat	Gr	C.D.	P.E.	P.C.P.	P.C.Pr.	F.P.	Estado	Ocup.
1009014	1	Dtor.Oficina	F/L	C1	22	235	87	13,05	C	**Vacante	*L a extinguir
1009017	1	Agente	F/L	C2	18	177	65	9,75	C	Ocupado	*L a extinguir
1009017	1	Agente	F/L	C2	18	177	65	9,75	C	Ocupado	*L a extinguir
		Nº de puestos	3								
ID. Pto.	Dot.	Unidad 1010 PALOS	Nat	Gr	C.D.	P.E.	P.C.P.	P.C.Pr.	F.P.	Estado	Ocup.
1010014	1	Dtor.Oficina	F/L	C1	22	235	87	13,05	C	**Vacante	*L a extinguir
1010017	1	Agente	F/L	C2	18	177	65	9,75	C	Ocupado	*L a extinguir
		Nº de puestos	2								
ID. Puesto	Dotac.	Unidad 1011 PUNTA UMBRIA	Nat	Gr	C.D.	P.E.	P.C.P.	P.C.Pr.	F.P.	Estado	Ocup.
1011014	1	Dtor.Oficina	F/L	C1	22	235	87	13,05	C	**Vacante	*L a extinguir
1011017	1	Agente	F/L	C2	18	177	65	9,75	C	Ocupado	*L a extinguir
1011017	1	Agente	F/L	C2	18	177	65	9,75	C	Ocupado	*L a extinguir
		Nº de puestos	3								
ID. Pto.	Dot.	Unidad 1012 ARACENA	Nat	Gr	C.D.	P.E.	P.C.P.	P.C.Pr.	F.P.	Estado	Ocup.
1012014	1	Dtor.Oficina	F/L	C1	22	235	87	13,05	C	**Vacante	*L a extinguir
1012017	1	Agente	F/L	C2	18	177	65	9,75	C	Ocupado	*L a extinguir
1012017	1	Agente	F/L	C2	18	177	65	9,75	C	Ocupado	*L a extinguir
		Nº de puestos	3								
ID. Pto.	Dot.	Unidad 1013 CORTEGANA	Nat	Gr	C.D.	P.E.	P.C.P.	P.C.Pr.	F.P.	Estado	Ocup.
1013014	1	Dtor.Oficina	F/L	C1	22	235	87	13,05	C	**Vacante	*L a extinguir
1013017	1	Agente	F/L	C2	18	177	65	9,75	C	Ocupado	*L a extinguir
1013017	1	Agente	F/L	C2	18	177	65	9,75	C	Ocupado	*L a extinguir
		Nº de puestos	3								
ID. Pto.	Dot.	Unidad 1014 NERVA	Nat	Gr	C.D.	P.E.	P.C.P.	P.C.Pr.	F.P.	Estado	Ocup.
1014014	1	Dtor.Oficina	F/L	C1/C2	22/18	235/177	87/65	13,05/9,75	C	**Vacante	*L a extinguir
1014017	1	Agente	F/L	C2	18	177	65	9,75	C	Ocupado	*L a extinguir
		Nº de puestos	2								
ID. Pto.	Dot.	Unidad 1015 VALVERDE	Nat	Gr	C.D.	P.E.	P.C.P.	P.C.Pr.	F.P.	Estado	Ocup.
1015014	1	Dtor.Oficina	F	C1	22	235	87	13,05	C	Vacante	
1015017	1	Agente	F/L	C2	18	177	65	9,75	C	Ocupado	*L a extinguir
1015017	1	Agente	F/L	C2	18	177	65	9,75	C	Ocupado	*L a extinguir
1015017	1	Agente	F/L	C2	18	177	65	9,75	C	Ocupado	*L a extinguir
		Nº de puestos	4								
ID. Puesto	Dotac.	Unidad 1016 ALJARAQUE	Nat	Gr	C.D.	P.E.	P.C.P.	P.C.Pr.	F.P.	Estado	Ocup.
1016014	1	Dtor.Oficina	F/L	C1/C2	22/18	235/177	87/65	13,05/9,75	C	**Vacante	*L a extinguir
1016017	1	Agente	F/L	C2	18	177	65	9,75	C	Ocupado	*L a extinguir
		Nº de puestos	2								
ID. Pto.	Dot.	Unidad 1017 GIBRALEON	Nat	Gr	C.D.	P.E.	P.C.P.	P.C.Pr.	F.P.	Estado	Ocup.
1017014	1	Dtor.Oficina	F/L	C1/C2	22/18	235/177	87/65	13,05/9,75	C	**Vacante	*L a extinguir
1017017	1	Agente	F/L	C2	18	177	65	9,75	C	Ocupado	*L a extinguir
		Nº de puestos	2								
ID. Pto.	Dot.	Unidad 1018 SAN JUAN DEL PTO.	Gr	C.D.	P.E.	P.C.P.	P.C.Pr.	F.P.	Estado	Ocup.	
1018014	1	Dtor.Oficina	F/L	C1	22	235	87	13,05	C	Ocupado	*L a extinguir
1018017	1	Agente	F/L	C2	18	177	65	9,75	C	ocupado	*L a extinguir
		Nº de puestos	2								
		Nº puestos total.....	122								

* Plazas a extinguir una vez concluido el proceso de funcionarización del Personal Laboral

* Forma Provisión: se consigna la clave O para el personal de otras Administraciones.

** Vacante temporalmente ocupado con nombramiento provisional.



PATRONATO PROVINCIAL DE TURISMO

Denominación del Puesto	Dotación	GRUPO ADSCRIPCION	Nivel CD	C. ESPECIFICO	Relación	TP	FP
PERSONAL EVENTUAL							
PRESIDENTE							
GERENTE							
TOTAL PERSONAL EVENTUAL							
PERSONAL LABORAL							
JEFE DE AREA DE PROMOCIÓN	1	A2	26	216	L	N	L
TÉCNICO ECONÓMICO	1	A2	25	145	L	N	C
JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZA- CIÓN Y RR.HH.	1	C1	21	180	L	N	L
JEFE DE SERVICIO DE MARKETING Y DESARROLLO DE NN.PP.	1	C1	18	180	L	N	L
TÉCNICO MEDIO	1	A2	22	127	L	N	C
ADMINISTRATIVO	1	C1	20	130	L	N	C
AUX. ADMINISTRATIVO	1	C2	17	134	L	N	C
AUX. ADMINISTRATIVO	1	C2	17	134	L	N	C
AUX. ADMINISTRATIVO	1	C2	17	122	L	N	C
TOTAL LABORAL (PTOS PROVISTOS)	9						
TÉCNICO MEDIO (**)	1	A2	23	166	L	N	C
TÉCNICO MEDIO	3	A2	22	127	L	N	C
ADMINISTRATIVO (**)	1	C1	18	140	L	N	C
ADMINISTRATIVO	1	C1	17	140	L	N	C
ADMINISTRATIVO	1	C1	18	140	L	N	C
TOTAL LABORAL (PTOS. PDTES. PROV.Y OTRAS SITUACIONES ADMNIT.)	7						
T O T A L							

Nomenclaturas:

Dotación: Número de puestos de trabajo dotados presupuestariamente

Grupo de adscripción: Indica el Grupo de clasificación requerido para el desempeño del puesto.

Nivel C de destino: Nivel de este complemento asignado a cada puesto de trabajo

C específico: Indica el número de punto asignado al complemento específico.

Relación: Indica la naturaleza jurídica del puesto de trabajo. E (eventual) - L (laboral)

Tipo de puesto: Se consideran puestos singularizados aquéllos que tienen atribuido un contenido y funciones específicas que los distinguen del resto de los puestos de trabajo. Se identifican con la clave "S" o "N", según se trate de puestos singularizados

Forma de provisión: Se consigna la clave L para los puestos a cubrir por el sistema de libre designación y C para el sistema de concurso.

Notas:

(**) Puestos reservados.

En Huelva, a 25 de enero de 2018.- EL SECRETARIO GENERAL,



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE HUELVA

ANUNCIO

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el el 29 de noviembre de 2017 adoptó, entre otros, acuerdo de aprobar inicialmente la MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA MUNICIPAL DE EDIFICACIÓN, USO DEL SUELO Y URBANIZACIÓN DEL PGOU DE HUELVA RELATIVA A LAS CONDICIONES GENERALES DE COMPLEMENTACIÓN Y COMPATIBILIDAD DE USOS DOTACIONES (ARTÍCULO 116). El texto íntegro del artículo modificado es el siguiente:

<<Artículo 116.- Condiciones generales de los Usos Dotacionales

1. El presenta Plan clasifica en los planos de ordenación los Usos Dotacionales, adquiriendo de esta forma el uso definido el carácter de vinculante para la parcela sobre la que se asiente.

2. COMPLEMENTARIEDAD DE USOS DOTACIONALES EN UNA MISMA PARCELA/EDIFICIO:

La complementariedad de usos dotacionales en una misma parcela (o edificio) vendrá dada siempre por la superior presencia del uso principal designado por Plan General de Ordenación Urbana o Planeamiento de Desarrollo, cuantificada en superficie de parcela y superficie construida, mayor al 50% en ambos casos.

Los usos posibles para una complementariedad a obtener vía autorización municipal, tendrán siempre que ser analizados desde el punto de vista funcional del edificio (si es existente), además de respetarse la siguiente compatibilidad genérica en casos de edificaciones existentes y en casos de parcelas incompletas de edificación:

2USO ACTUAL	USO PREVISTO								
	DOCEN	SANIT	DEPOR	SO-CUL	ASISTEN	INS-AP	MERCA	APARCA*	PENITEN
DOCENTE	☺	☹	☺	☺	☺	☺	☹	☹	☹
SANITARIO	☺	☺	☹	☺	☺	☺	☹	☹	☹
DEPORTIVO	☺	☹	☺	☹	☹	☹	☹	☹	☹
SOCIOCULTURAL	☹	☹	☹	☺	☺	☹	☹	☹	☹
ASISTENCIAL	☹	☹	☹	☺	☺	☹	☹	☹	☹
INSTITUCIONALAD-MINIS-PUBLICA	☹	☹	☹	☺	☺	☺	☹	☹	☹
MERCADO	☺	☺	☺	☺	☺	☹	☺	☹	☹
APARCAMIENTO	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☺	☹
PENITENCIARIO	☹	☹	☹	☺	☺	☺	☹	☹	☺

*El uso aparcamiento siempre se considera compatible en subsuelo, cubiertas y en plantas completas, con el resto de usos dotacionales. En el resto de casos se aplica directamente el resultado del cuadro.

No obstante, será en virtud del Proyecto Básico concreto de nuevos usos en edificios existentes, la justificación de salvedades posibles a la aplicación del cuadro anterior, previa aceptación por los servicios técnicos municipales en informe motivado, siempre en pro de una ampliación de dichas complementariedades que redunden en la mejora de servicios para con la población afectada o beneficiada directamente, si técnicamente son posibles y justificadas, funcionalidad y aspectos constructivos.

3. COMPATIBILIDAD DE USOS DOTACIONALES PARA CAMBIOS DE USO DOTACIONAL A DOTACIONAL:

3.1. En los casos en los que las iniciativas de nuevos usos dotacionales superen el 50% de las del uso dotacional principal, deberá justificarse una modificación del mismo por el instrumento de planeamiento que resulte de aplicación en aquellos casos en los que el cumplimiento de reservas mínimas o estándares legales lo sea expresamente para ese uso según el planeamiento aplicable para la zona de la ciudad en la que se insertaron, y previa desafectación de los mismos por las Entidades y Administraciones competentes en función de su ausencia de necesidad o previsión actualizada.

3.2. Las reservas identificadas como "Servicios de Interés Público y Social" tales como equipamientos sociales y comerciales conforme al antiguo Reglamento de Planeamiento, normalmente titularidad del Ayuntamiento, se tratarán conforme al apartado 3.3 y apartado 9 de este artículo.



- 3.3. En el resto de usos dotacionales principales se admite cambio de uso de forma directa el cual tendrá que ser informado por los servicios técnicos municipales en cuanto a la innecesariedad de actos previstos en el apartado 3.1 y en cuanto al beneficio social concluyente de la nueva dotación para con el barrio en el que se inserta y sus actuales necesidades.
- 3.4. Todo lo anterior según la legislación urbanística aplicable al momento del cambio de uso dotacional a otro dotacional, y cuando la adecuación del régimen de compatibilidad de nuevo uso dotacional afecte a parcelas que NO tengan el carácter de sistema general y SÍ calificadas como urbanas o urbanizables ordenadas, pues lo contrario conllevaría que afectasen determinaciones de ordenación estructural.
4. Las definiciones del planeamiento de desarrollo municipal para con los usos dotacionales por menorizados (histórico o futuro) serán supeditadas a estas determinaciones genéricas de PGOU en cualquier caso, así como su interpretación en un marco de jerarquía normativa.
5. Condiciones urbanísticas generales de aplicación: En función de las condiciones particulares que para cada uso dotacional establezcan las correspondientes ordenanzas de planeamiento de desarrollo, se proyectarán y ejecutarán las edificaciones de este tipo.
6. En caso de:
- ampliaciones de edificaciones dotacionales preexistentes, y
 - cambios de uso de edificaciones dotacionales en parcelas de uso exclusivo a otro uso dotacional compatible con posibilidad de ampliación, deberá efectuarse un Estudio de Detalle que establezca como mínimo los parámetros de edificabilidad total, espacios libres, separación a linderos, alturas y previsiones de aparcamiento.
7. En caso de ampliaciones con cambio de uso de edificaciones residenciales unifamiliares a dotacional, la edificabilidad admitida como máxima será de 0,45 m²/m²s, con las separaciones a linderos establecidas en el art. 66 de las presentes ordenanzas.
8. Las previsiones de aparcamiento en los usos dotacionales será las que se establecen para cada uso concreto; con carácter general se fija en uno por cada 100 m² construidos.
9. Adicionalmente a lo anterior, en caso de equipamientos privados e infraestructuras derivadas de sistemas de gestión NO públicos calificados como dotacionales en el planeamiento municipal, les será de aplicación el supuesto de desafectación del destino público de ese suelo o edificaciones, justificando la innecesariedad de su destino a tal fin, previo informe, en su caso, de la Consejería y Organismos competentes por razón en la materia, y podrá preverse su destino a otros usos de interés social.>>

En virtud de lo establecido en los artículos 32 y 39 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, el expediente se somete a información pública durante el plazo de 30 días hábiles a partir de la publicación del presente anuncio en el BOP, al objeto de que los interesados presenten las alegaciones que estimen pertinentes. En el caso de que no se presente ninguna reclamación o sugerencia, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional.

El expediente completo podrá ser examinado en la sede del Área de Urbanismo y Patrimonio Municipal, situada en la calle Plus Ultra nº 10 de Huelva, Departamento de Planeamiento y Gestión, 5ª planta.

Huelva, 8 de enero de 2018.- EL CONCEJAL DELEGADO DEL ÁREA DE RÉGIMEN INTERIOR Y RECURSOS HUMANOS (Decreto 17-01-17), Fdo.: José Fernández de los Santos

ANUNCIO DE LICITACIÓN

ANUNCIO PARA LA CONTRATACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE OBRAS DE ESPACIO DEPORTIVO COMÚN: MEJORA DE LAS INSTALACIONES DEPORTIVAS EL ANCLA EN BARRIADA DEL CARMEN EN EL MARCO DE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO URBANO SOSTENIBLE DE LA CIUDAD DE HUELVA: REGENERACIÓN DE SU PULMÓN VERDE Y SOCIAL (EDUSI HUELVA PVPS).

1.- Entidad adjudicadora.

a) Organismo: Excmo. Ayuntamiento de Huelva.



- b) Dependencia que tramita el expediente: Departamento de Contratación del Excmo. Ayuntamiento de Huelva.
- c) Obtención de documentación e información:
- 1) Entidad: Excmo. Ayuntamiento de Huelva.
 - 2) Domicilio: Fernando El Católico, 19-Local
 - 3) Localidad y código postal: Huelva 21003.
 - 4) Teléfonos: 959/210150; 959/210295; 959/210296.
 - 5) Teléfax: 959/210296.
 - 6) Dirección de Correo electrónico: contrata@huelva.es.
 - 7) Perfil del contratante del Excmo. Ayuntamiento de Huelva.: www.huelva.es
- d) Número de expediente: 64/2017
- 2.- Objeto del contrato.
- a) Tipo: Contrato de obras.
 - b) Descripción del objeto: Ejecución de las obras de espacio deportivo común: mejora de las instalaciones deportivas El Ancla en Barriada del Carmen en el marco de la estrategia de desarrollo urbano sostenible de la Ciudad de Huelva: Regeneración de su pulmón verde y social (EDUSI HUELVA PVPS).
 - c) Lugar de ejecución: Huelva.
 - d) Plazo de duración: Cuatro meses, desde la firma del acta de comprobación de replanteo.
- 3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.
- a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto mediante varios criterios de adjudicación.
 - c) Criterios de adjudicación:
 - 1.- Hasta 50 puntos: baja sobre el precio máximo de licitación.
 - 2.- Hasta 20 puntos: Menor tiempo de ejecución: Se otorgarán 5 puntos adicionales por cada semana de reducción en el plazo máximo previsto de ejecución.
 - 3.- Hasta 15 puntos: Plazo de garantía: Se otorgará 15 puntos por cada año adicional al plazo de garantía estipulado en 12 meses. La puntuación se prorrateará en meses (1,25 puntos por cada mes adicional).
 - 4.- Hasta 15 puntos: Estabilidad en los recursos humanos dedicados a la ejecución del contrato: Se otorgarán 2,5 puntos adicionales por cada persona trabajadora dedicada a la ejecución del contrato que supere una antigüedad de un año en la empresa.
- 4.- Presupuesto base de licitación.
- El presupuesto máximo de licitación del contrato asciende a la cantidad de 123.966,94 € más I.V.A. de 26.033,06 €, sumando un total de 150.000,00 €.
- 5.- Garantías exigidas: Definitiva: 5% del importe de adjudicación, excluido el IVA.
- 6.- Presentación de ofertas o de las solicitudes de participación.
- a) Fecha límite de presentación: 26 días naturales contados a partir del día siguiente al de publicación del anuncio de licitación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva. Dicho anuncio tendrá publicidad en el Perfil de Contratante. Si el día de vencimiento del plazo coincidiera en día inhábil, el plazo se prolongará hasta las 13:30 horas del primer día hábil siguiente.
 - b) Modalidad de presentación: La señalada en la Cláusula 9a de Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
 - c) Lugar de presentación:



1. Dependencia: Excmo. Ayuntamiento de Huelva, Departamento de Contratación.
2. Domicilio: Plaza de la Constitución s/n, planta baja.
3. Localidad y código postal: Huelva - 21003.
4. Dirección electrónica: www.huelva.es

d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Tres meses.

7.- Apertura de las ofertas.

1. Dirección: Excmo. Ayuntamiento (Departamento de Contratación). Plaza de la Constitución, s/n
2. Localidad y código postal: Huelva 21003
3. Fecha y hora: La establecida en la cláusula 10a del Pliego de cláusulas administrativas particulares.

8.- Gastos de publicidad. Serán de cuenta del licitador los gastos de anuncios en el BOP, que no podrán superar la cantidad máxima de 2.500,00 euros.

Huelva, a 27 de diciembre de 2017. EL CONCEJAL DELEGADO DE RÉGIMEN INTERIOR Y RECURSOS HUMANOS POR DELEGACIÓN DEL ALCALDE, SEGÚN DECRETO DE FECHA 17/01/2017, Fdo.: José Fernández de los Santos.

ANUNCIO DE FORMALIZACIÓN

ANUNCIO DE FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO DEL SUMINISTRO DE TRECE CARROZAS PARA LA CABALGATA DE REYES DEL AÑO 2018.

1.- Entidad adjudicadora.

- a) Organismo: Excmo. Ayuntamiento de Huelva.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Departamento de Contratación.
- c) Número de expediente: 43/2017

2.- Objeto del contrato.

- a) Tipo: Contrato de suministro.
- b) Descripción del objeto: Suministro de trece carrozas para la Cabalgata de Reyes del año 2018.

3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma: Varios criterios de adjudicación.

4.- Formalización del contrato:

- a) Fecha de adjudicación: 22 de diciembre de 2017.
- b) Fecha formalización del contrato: 22 de diciembre de 2017.
- c) Contratista: Volumen Huelva S.L.
- d) Nacionalidad: Española.

5.- Importe de adjudicación: cuarenta y nueve mil quinientos ochenta y siete euros (49.587 €) y diez mil cuatrocientos trece euros (10.413 €) en concepto de I.V.A, sumando un total de sesenta mil euros (60.000 €).

Huelva, a 8 de enero de 2018.- EL TENIENTE DE ALCALDE DE RÉGIMEN INTERIOR Y RECURSOS HUMANOS POR DELEGACIÓN DEL ALCALDE, SEGÚN DECRETO DE FECHA 17/01/2017, Fdo.: José Fernández de los Santos



**ANUNCIO DE FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO DEL SUMINISTRO DE CAMELOS,
SERPENTINAS Y CONFETIS PARA LA CABALGATA DE REYES DEL AÑO 2018.**

- 1.- Entidad adjudicadora.
 - a) Organismo: Excmo. Ayuntamiento de Huelva.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Departamento de Contratación.
 - c) Número de expediente: 44/2017
- 2.- Objeto del contrato.
 - a) Tipo: Contrato de suministro.
 - b) Descripción del objeto: suministro de caramelos, serpentinas y confetis para la Cabalgata de Reyes del año 2018.
- 3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Forma: Varios criterios de adjudicación.
- 4.- Formalización del contrato:
 - a) Fecha de adjudicación: 20 de diciembre de 2017.
 - b) Fecha formalización del contrato: 21 de diciembre de 2017.
 - c) Contratista: El Corte Inglés S.A.
 - d) Nacionalidad: Española.
- 5.- Importe de adjudicación: treinta y siete mil trescientos sesenta euros (37.360,00 €) y cuatro mil cuatrocientos nueve euros con veinte céntimos (4.409,20 €) en concepto de I.V.A, sumando un total de cuarenta y un mil setecientos sesenta y nueve euros con veinte céntimos (41.769,20 €).

Huelva, a 8 de enero de 2018.- EL TENIENTE DE ALCALDE DE RÉGIMEN INTERIOR Y RECURSOS HUMANOS POR DELEGACIÓN DEL ALCALDE, SEGÚN DECRETO DE FECHA 17/01/2017, Fdo.: José Fernández de los Santos

AYUNTAMIENTOS

ARACENA

DON MANUEL GUERRA GONZÁLEZ, ALCALDE PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ESTA CIUDAD DE ARACENA. HUEVA.

HACE SABER: Que la Junta de Gobierno Local, reunida en sesión ordinaria, el día 11 de enero de 2018, adoptó, entre otros, el acuerdo de aprobar el expediente de contratación necesario para la enajenación de una parcela sita en la calle Valdehelechosos, n.º 43, en la urbanización conocida como "El Parque" de esta Ciudad de Aracena, de titularidad municipal, calificada como bien patrimonial, de una superficie de 157,50 m², por procedimiento ordinario y abierto, subasta pública, con un único criterio de adjudicación: el precio, cuyo valor -según informe de los Servicios Técnicos Municipales- es de CUARENTA Y DOS MIL QUINIENTOS VEINTICINCO EUROS (42.525,00), más el I.V.A. que le corresponda, siempre al alza. Expediente que se expone al público, por el plazo de QUINCE DÍAS NATURALES, a contar del siguiente a la publicación del correspondiente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, en el Tablón de Anuncios digital y Perfil del Contratante de este Excmo. Ayuntamiento, para que todas las personas que se consideren interesadas en el mismo, presenten sus proposiciones, haciendo constar expresamente que el pliego de condiciones administrativas particulares está a disposición de los interesados en el perfil del contratante (www.ayuntamiento-aracena.es).



aracena.es/sede electrónica/ perfil del contratante) y en la Servicio de Atención a la Ciudadanía de este Excmo. Ayuntamiento, teléfono: 959 126276, fax: 959 127037 y correo electrónico: sac@ayto-aracena.es; si el último día de presentación de proposiciones fuese sábado, domingo o inhábil, el citado plazo pasará al día siguiente hábil.

Lo que se hace público, para general conocimiento, en esta Ciudad de Aracena a quince de enero de dos mil dieciocho.

DON MANUEL GUERRA GONZÁLEZ, ALCALDE PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ESTA CIUDAD DE ARACENA. HUELVA.

HACE SABER: Que el Excmo. Ayuntamiento Pleno, reunido en sesión ordinaria, el día 30 de noviembre de 2.017, adoptó, entre otros, el acuerdo de proceder al INICIO del expediente relacionado con la concesión de una licencia de AUTOTURISMO, clase B, para esta Ciudad de Aracena. Expediente que se expone al público, por el plazo de TREINTA DÍAS NATURALES, a contar del siguiente a la publicación del correspondiente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, en el Perfil del Contratante y en el Tablón de Anuncios digital Municipal, para que todas las personas interesadas presenten sus proposiciones y puedan consultar el Pliego de Condiciones Particulares que ha de regir la concesión, en la página web de este Excmo. Ayuntamiento: [www.aracena.es/sede electrónica/perfil del contratante](http://www.aracena.es/sede_electronica/perfil_del_contratante) y en el Servicio de Atención a la Ciudadanía de este Excmo. Ayuntamiento, teléfono 959 126276, fax 959 127037, correo electrónico: sac@ayto-aracena.es. Se hace constar que si el último día fuera sábado, domingo o inhábil, el plazo pasará al siguiente día hábil.

Lo que se hace público, para general conocimiento, en esta Ciudad de Aracena a dieciocho de enero de dos mil dieciocho.

LUCENA DEL PUERTO

ANUNCIO

Mediante Acuerdo del Pleno de fecha 26/10/2017, se aprobó definitivamente la modificación puntual Nº 3 de las Normas Subsidiarias Municipales de LUCENA DEL PUERTO, asimismo con fecha 26/12/2017, se procedió al depósito e inscripción en el Registro Autonómico n.º 7561, y con fecha 11/01/2018, en el Registro Municipal.

El Acuerdo de aprobación definitiva tiene el tenor literal siguiente:

(...)

“PUNTO Nº 5: Aprobación Definitiva de la Modificación Puntual Nº 3 de las NNSS de Lucena del Puerto sobre aprovechamientos bajo cubierta.

Sometida a votación la propuesta de acuerdo que se transcribe a continuación, ésta es aprobada con el voto favorable de diez concejales (PP + PSOE + IPLUC-ICXH); y una abstención (IPLUC-ICXH.) de los miembros que componen la Corpo Considerada aprobada inicialmente la modificación de las Normas Subsidiarias Municipales, por Acuerdo del Pleno de fecha 17/03/2016, y sometida a información pública durante el plazo de mínimo de un mes, mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 68, de fecha 12-04-2016.

Considerando que en el período de información pública, no se han presentado alegaciones.

Considerando que:

1.- Con fecha 02-06-2016, se recibió informe del Servicio de Protección ambiental de la Delegación Territorial de Medio Ambiente y ordenación del Territorio, en el que se concluye que no resulta preceptivo someter la Modificación al procedimiento de EAE.



- 2.- Con fecha de 14-07-2016 se recibe informe de la Delegación Territorial de Cultura en el que se dice que no resultar preceptivo la emisión de informe por esa administración.
- 3.- Con fecha de 05-08-2016 se recibe informe favorable de Giahsa.
- 4.-Igualmente por el Servicio de Carreteras de la Delegación Territorial de Fomento y vivienda de Huelva se recibe informe favorable.
- 5.-Con fecha de 30-11-2016 se recibe informe favorable del Servicio de Gestión D.PP. Hidráulico y calidad de Aguas.
- 6.-Con fecha de 10-10/2017 tiene entrada en este Ayuntamiento, informe de la Delegación Provincial de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio por la que informa sobre la Modificación a los solos efectos urbanísticos, debiéndose tomar en consideración las valoraciones expuestas en dicho informe.
- 7.- Por otra parte se recibe escrito contestación de la Diputación de Huelva al informe preceptivo de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del territorio sobre Modificación Puntual en cuestión a lo que responde que debe ser un error en cuanto a la regulación propuesta sobre la red viaria, pues afirma que debe tratarse de un error de interpretación en la aplicación de los preceptos de que se construyan aceras de anchura menor a las permitidas. Es decir, en lo referente a que cuando se intervenga en alguna calle del casco consolidado, se actuará cuando menos en una de las aceras existentes para conseguir el cumplimiento de los parámetros legales establecidos.

Respecto de la edificabilidad generada como consecuencia del aprovechamiento bajo cubierta, que no exceda de una altura de 220 centímetros, no puede ser considerada a efectos vivideros, a no ser que se quiera infringir el código Técnico de la Edificación, donde su apartado DB-SUA se establece claramente que para cumplir con la normativa de utilización de un edificio debe seguirse las pautas marcadas en el informe.

Realizada la tramitación legalmente establecida y visto el informe de Secretaría de fecha 24-10-2017, se propone al Pleno la adopción del siguiente,

ACUERDO

PRIMERO. Aprobar definitivamente la modificación puntual N° 3 de las Normas Subsidiarias Municipales, previo informe de la Consejería competente en materia de urbanismo.

SEGUNDO. Remitir la documentación completa de la modificación puntual de las Normas Subsidiarias Municipales al Registro Autonómico y al Registro Municipal para su depósito e inscripción. Asimismo, remitir al Registro Autonómico copia del resumen ejecutivo del citado instrumento de planeamiento.

TERCERO. Previo depósito e inscripción en el Registro Autonómico y municipal el Acuerdo de aprobación definitiva, así como el contenido del articulado de sus Normas, se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva.

MODIFICACIÓN PUNTUAL N° 3/2016 DEL PLANEAMIENTO URBANÍSTICO MUNICIPAL DE LUCENA DEL PUERTO

Noviembre de 2016

MEMORIA

- 1.- OBJETO
- 2.- ENCARGO
- 3.- SITUACIÓN URBANÍSTICA ACTUAL
- 4.- ANTECEDENTES. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS
- 5.- MARCO LEGAL VIGENTE
- 6.- DESCRIPCIÓN DE LAS DETERMINACIONES PROPUESTAS



6.1.- Determinaciones a modificar

6.2.- determinaciones modificadas

Anexo. Informe sobre previsiones de programación y gestión.

Informe de sostenibilidad económica

MEMORIA

1.- OBJETO

El objeto de la presente innovación del planeamiento urbanístico municipal de Lucena del Puerto es innovar una serie de aspectos recogidos en las actuales Ordenanzas Municipales, a fin de adecuarlos a la realidad edificatoria que se quiere conseguir en el núcleo edificado. En especial, se procede a regular los aspectos urbanísticos para poder edificar el típico espacio conocido como "aprovechamiento bajo cubierta" en la práctica totalidad del casco residencial de Lucena del Puerto.

2.- ENCARGO

Se redacta la presente Modificación por encargo del Ayuntamiento de Lucena del Puerto. La redacción corre a cargo del Servicio de Arquitectura, Infraestructuras y Urbanismo de la Diputación Provincial de Huelva, siendo el técnico autor del documento D. Claudio Rodríguez Centeno, arquitecto, funcionario de carrera, colegiado nº 156 por el Colegio Oficial de Arquitectos de Huelva.

La petición comentada se adjunta a continuación.

Diputación de Huelva
 - 225

AYUNTAMIENTO
 DE
 LUCENA DEL PUERTO
 21829 (HUELVA)

SERVICIO ARQUITECTURA
 26 OCT. 2015
 ENTRADA Nº

DIPUTACION PROVINCIAL DE HUELVA
 Avda. Martín Alonso Pinzón 9
 21003 Huelva.

ENTRADA
 05/10/2015 N. Entrada 18.357
 OFICINA PALACIO HORA 10:55:35

D. Claudio Rodríguez Centeno

Entrada S. P. e. Fuente:

Careciendo este Ayuntamiento de Servicios Técnicos de Urbanismo y en virtud del artículo 12 de la vigente *Ley de Autonomía Local de Andalucía*, por la presente solicitamos que por parte de la Diputación Provincial de Huelva se preste asistencia técnica para la redacción y tramitación de innovación del planeamiento urbanístico municipal de Lucena del Puerto, a fin de regular las condiciones edificatorias de los aprovechamientos bajo cubierta y armonización de las determinaciones sobre aspectos morfológico, de la edificación en el casco urbano.

Lucena del Puerto a fecha de firma electrónica

El Alcalde-Presidente,

Fdo.: David vivas Ojuelos



3.- SITUACIÓN URBANÍSTICA ACTUAL

El planeamiento general vigente en el municipio de Lucena del Puerto está constituido por unas Normas Subsidiarias Municipales adaptadas parcialmente a la LOUA (mediante el procedimiento



establecido en el Decreto 11/2008, de 22 de enero, por el que se desarrollan procedimientos dirigidos a poner suelo urbanizado en el mercado con destino preferente a la construcción de viviendas protegidas). Esta Adaptación Parcial se aprobó definitivamente el 1 de agosto de 2012 por acuerdo del Pleno Municipal y se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva N.º 161 del 22 de agosto de 2012. Se inscribió en el RIU el 4 de febrero del 2013, con el n.º 14/28.

Para los aspectos no estructurales siguen vigentes las originarias Normas Subsidiarias de planeamiento municipal de Lucena del Puerto, que fueron aprobadas definitivamente por la Comisión Provincial de Ordenación del Territorio y Urbanismo en sesión celebrada el día 15 de Abril de 1993 (acuerdo que se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 7 de Septiembre de 1993). Esta resolución de la Comisión Provincial aprobó el documento de forma condicionada, subsanándose posteriormente los considerandos de la Resolución. Así, el texto definitivo se aprobó en sesión de 15 de Diciembre de 1993 de la Comisión Provincial de Ordenación del Territorio y Urbanismo, quedando publicada la resolución en el BOP de 23 de Abril de 1994. Estas Normas Subsidiarias fueron sufriendo numerosas Modificaciones Puntuales, las cuales se relacionan en la tabla siguiente, extraídas del documento de Adaptación Parcial a la LOUA citado anteriormente:

Figura	Tipo	Objeto	Fecha de acuerdo Aprobación	Observaciones
NNSS	Modificación	Modif. nº 1	13/11/1995	Modificación adecuada con el condicionante de acreditar con mayor suficiencia la observancia de lo prevenido en la Norma 8 de la propia normativa urbanística municipal.
NNSS	Modificación	Modif. nº 2 ANULACIÓN DE LA PROTECCIÓN AMBIENTAL DEL SOLAR EN C/BAJO ESQUINA C/SAN VICENTE	12/01/1998	
NNSS	Modificación	Modif. nº 1/2000 MODIFICACIÓN UE-7 _DESARROLLO POR ED y MODIFICACIÓN DEL ÁMBITO	13/11/2000	
NNSS	Modificación	Modif. nº 2/2001, Suelo No Urbanizable Común Tipo II INTRODUCCIÓN USO HOTELERO SECTOR SANTA CATALINA (con declaración Utilidad Pública o Interés Social)	11/02/2002	
NNSS	Modificación	Modif. nº 3/2002 MODIFICACIÓN UE-8	15/04/2002	Pendiente de subsanación DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA RECIBIDA 02/07/2002 EN DELEGACIÓN PROVINCIAL
NNSS	Modificación	Modif. nº 4/2002 NUEVO VIARIO C/MIGUEL DE CERVANTES COMO CONTINUACIÓN DE C/ANTONIO M.REGIDOR (Desafección Parcela 01 Manzana 12148, trasladando a Parcela 07 Manzana 13140)	23/10/2002	
NNSS	Modificación	Modif. nº 5/2001 RECLASIFICACIÓN TERRENOS PRÓXIMOS A C/MIGUEL DE CERVANTES (SNU a SUB)	31/01/2004 (AD 27/12/2004)	Pendiente de Subsanación AD/ICR 28/07/2004 BOP 22/10/2004 TEXTO REFUNDIDO Pendiente de subsanación no sust. Enviado a CPOTU 17/11/2004
NNSS	Modificación	Modif. nº 6/2002 MODIFICACIÓN ÁMBITOS UA-10 y UA-11 y ALTERACIÓN ORDENANZAS EN ZONA 5	25/02/2003	Pendiente de Subsanación -Señalar planos de NNSs afectados -Nuevas fichas para las UA -Corregir numeración ordenanzas
NNSS	Modificación	Modif. nº7/2003 DIVISIÓN DEL SECTOR N.º8 Y MODIFICACIÓN DE CONDICIONES URBANÍSTICAS ZONA 8	25/03/2003	INSCRITO EN RIU – 26/04/2004

Posteriormente a la entrada en vigor de la Adaptación Parcial se han tramitado dos Modificaciones Puntuales más, cuyas particularidades se comentan a continuación:

- Modificación Puntual n.º 1, cuyo objeto es la ampliación de suelo industrial agropecuario. Fue aprobada definitivamente en Pleno de 30 de octubre de 2014.
- Modificación Puntual n.º 2, que tiene la finalidad principal de autorizar a La Parroquia San Vicente Mártir (uso religioso), una serie de ampliaciones necesarias para que en la misma se pueda seguir desarrollando el uso actual. Está fechada en septiembre de 2015.

4.- ANTECEDENTES. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Desde la entrada en vigor de las Normas Subsidiarias, allá por 1994, las demandas edificatorias de la sociedad han ido evolucionando, en gran parte ayudadas por las nuevas tecnologías, que permiten unos estándares de confort cada vez más potentes.



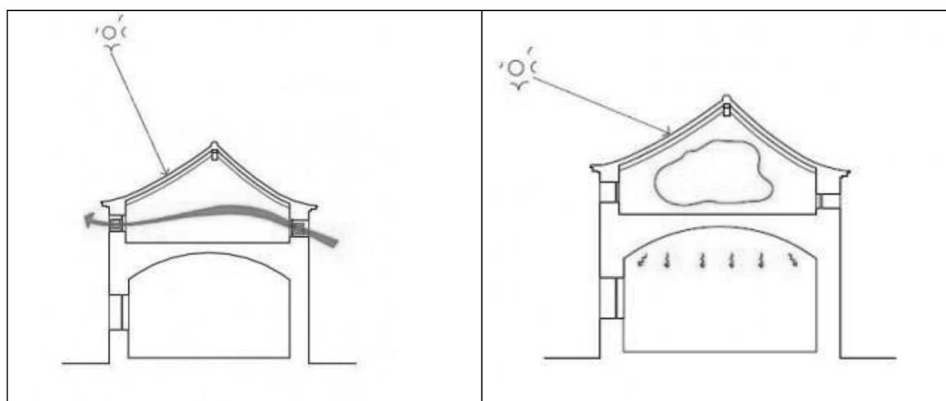
En este sentido, los documentos de planeamiento deben permitir esa adaptación a las nuevas necesidades, sin renunciar por supuesto al mantenimiento de los valores tradicionales que la colectividad quiera mantener de manera inalterada.

Uno de esas demandas de la sociedad lucenera, desde hace tiempo, es el poder usar y disfrutar del espacio denominado “aprovechamiento bajo cubierta”. La patrimonialización y uso del espacio existente entre la cubierta de un edificio y el techado de la planta vividera inmediatamente inferior ha sido históricamente muy utilizado. Con diferentes nombres dentro de la geografía española (en Castilla el “sobrao” y de Cáceres hasta Cádiz el “doblaio”) este espacio se utiliza desde el origen de la arquitectura tradicional como lugar de almacenaje, normalmente de enseres domésticos en desuso y de productos de alimentación de tipo agrícola, verduras y frutas principalmente. Este espacio se destinaba a estos usos secundarios por las escasas condiciones de confort que este espacio tenía, es decir, por tener habitualmente ciertas humedades provenientes de una cubierta realizada tradicionalmente con palos como elemento estructurante y la colocación sobre éstos de tablillas para recibir las tejas de terminación de cubierta. Con esa tecnología de la construcción era muy habitual padecer humedades de filtración.

Además de las humedades, por las mismas precarias condiciones técnicas comentadas, los “doblaos” eran espacios mal acondicionados térmicamente, muy fríos en épocas invernales y tremendamente calurosos en verano. Es un espacio que generalmente no está compartimentado, pero no es un habitáculo exento, pues en el mismo se distribuyen los tradicionales muros o pilares que aguantan el peso de los forjados.



Si bien el espacio era inhóspito, con una adecuada localización de huecos enfrentados se permitía ventilar la cubierta o no según las necesidades climáticas estacionales, de manera que funciona como una cubierta captadora en invierno y como una ventilada en verano. Una cubierta reversible con un sistema sencillo y eficaz de climatización pasiva.



Diferente apertura de huecos para aclimatación en verano (izquierda) o invierno



Con el paso del tiempo, las tipologías residenciales y técnicas constructivas han ido cambiando. En cuanto a los requerimientos espaciales, cada vez las viviendas son más pequeñas, ocasionando que todo el volumen edificatorio posible pueda destinarse a estancias vivideras y habitacionales. Estas necesidades han ido paralelas a la evolución tecnológica de la construcción. Con la introducción de los sistemas estructurales de soportes puntuales y vigería, de materiales con alto rendimiento como hormigón o acero, se han conseguido reducir la ocupación en planta de los elementos sustentantes a la vez que se consiguen luces muy grandes. Estas nuevas técnicas estructurales, unidas a los avances en materiales aislantes, tanto hidrófugos como térmicos, hacen que ese mismo volumen que antes se destinaba a usos secundarios se pueda utilizar hoy en día para otras necesidades más primarias en los programas de vivienda actuales, sin por ello tener que aumentar los volúmenes que tradicionalmente se han venido utilizando.



Este lógico devenir de la utilización del espacio bajo la cubierta no tuvo su adecuado reflejo en las condiciones urbanísticas impuestas en su día en la redacción de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal; no obstante, este hecho no es suficiente para paralizar la lógica y legítima aspiración de los habitantes de poder utilizar un espacio tradicionalmente usado, aunque haya sido para otros fines. Consecuencia de esto es que hay numerosas edificaciones que tienen construido un aprovechamiento bajo cubierta y que están en una clara situación de fuera de ordenación.

Además de este importante aspecto, y ya puestos a innovar el documento de planeamiento vigente, se intentan adecuar además de los aspectos funcionales y morfológicos de ese nuevo espacio a habitar, otras determinaciones de carácter pormenorizado que, como ya hemos comentado, se adapten a la realidad técnica actual y a las demandas formales de la sociedad de Lucena del Puerto.

5.- MARCO LEGAL VIGENTE

La vigente ley del suelo andaluza, la Ley 7/2002, de 17 de Diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía (LOUA), modificada en varias ocasiones, entre ellas, por la Ley 13/2005, de 11 de noviembre, de Medidas para la Vivienda Protegida y el Suelo o la Ley 2/2012, así como el Reglamento de Planeamiento, son el referente legal que regula las modificaciones de las figuras de planeamiento.

Así, en el citado texto legal (LOUA) se establece que:

“Artículo 36. Régimen de la innovación de la ordenación establecida por los instrumentos de planeamiento.

1. La innovación de la ordenación establecida por los instrumentos de planeamiento se podrá llevar a cabo mediante su revisión o modificación.



Cualquier innovación de los instrumentos de planeamiento deberá ser establecida por la misma clase de instrumento, observando iguales determinaciones y procedimiento regulados para su aprobación, publicidad y publicación, y teniendo idénticos efectos. Se exceptúan de esta regla las innovaciones que pueden operar los Planes Parciales de Ordenación y los Planes Especiales conforme a lo dispuesto en los artículos 13.1 b y 14.3 con respecto a la ordenación pormenorizada potestativa, y los Planes de Sectorización regulados en el artículo 12 de esta Ley. Asimismo se exceptúan de esta regla las innovaciones que el propio instrumento de planeamiento permita expresamente efectuar mediante Estudio de Detalle.

La modificación de las previsiones a las que se refiere el artículo 18.1 se podrá realizar mediante el procedimiento establecido en el artículo 106 para la delimitación de unidades de ejecución.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en la innovación se atenderán las siguientes reglas particulares de ordenación, documentación y procedimiento:

a. De ordenación:

1. La nueva ordenación deberá justificar expresa y concretamente las mejoras que suponga para el bienestar de la población y fundarse en el mejor cumplimiento de los principios y fines de la actividad pública urbanística y de las reglas y estándares de ordenación regulados en esta Ley. En este sentido, las nuevas soluciones propuestas para las infraestructuras, los servicios y las dotaciones correspondientes a la ordenación estructural habrán de mejorar su capacidad o funcionalidad, sin desvirtuar las opciones básicas de la ordenación originaria, y deberán cubrir y cumplir, con igual o mayor calidad y eficacia, las necesidades y los objetivos considerados en ésta.

2. Toda innovación que aumente el aprovechamiento lucrativo de algún terreno, desafecte el suelo de un destino público a parques y jardines, dotaciones o equipamientos, o suprima determinaciones que vinculen terrenos al uso de viviendas de protección oficial u otros regímenes de protección pública, deberá contemplar las medidas compensatorias precisas para mantener la proporción y calidad de las dotaciones previstas respecto al aprovechamiento, sin incrementar éste en detrimento de la proporción ya alcanzada entre unas y otro.

En todo caso, sin perjuicio de las competencias de las Administraciones públicas, en el supuesto de desafectación del destino público de un suelo, será necesario justificar la innecesidad de su destino a tal fin, previo informe, en su caso, de la Consejería competente por razón de la materia, y prever su destino básicamente a otros usos públicos o de interés social.

En los supuestos en que la nueva calificación de los suelos desafectados sea el residencial, el destino de dichos suelos será el previsto en el artículo 75.1 a) de esta Ley.

3. Las innovaciones que identifiquen y delimiten ámbitos del Hábitat Rural Diseminado deberán fundamentarse en la omisión de su reconocimiento en el plan en vigor.

4. Las innovaciones que alteren las especificaciones de las medidas que eviten la formación de nuevos asentamientos deberán justificar expresa y concretamente que la nueva regulación garantiza la preservación del suelo no urbanizable de dicho tipo de procesos urbanísticos.

5. Toda innovación que tenga por objeto el cambio de uso de un terreno o inmueble para su destino a uso residencial habrá de contemplar la implementación o mejora de los sistemas generales, dotaciones o equipamientos en la proporción que suponga el aumento de la población que ésta prevea y de los nuevos servicios que demande.

6. En el caso de una modificación de planeamiento en la que se motive adecuadamente que los terrenos que fueran necesarios para mantener la adecuada proporcionalidad y calidad no tienen entidad suficiente para quedar integrados en la red de dotaciones públicas del municipio, atendiendo a las ya existentes, se podrá prever a cargo de los propietarios de los suelos objeto de modificación la sustitución por su equivalente en dinero, regulada en el artículo 55.3.a)



b. De documentación:

El contenido documental será el adecuado e idóneo para el completo desarrollo de las determinaciones afectadas, en función de su naturaleza y alcance, debiendo integrar los documentos refundidos, parciales o íntegros, sustitutivos de los correspondientes del instrumento de planeamiento en vigor, en los que se contengan las determinaciones aplicables resultantes de la innovación.

c. De procedimiento:

1. La competencia para la aprobación definitiva de innovaciones de Planes Generales de Ordenación y Planes de Ordenación Intermunicipal cuando afecten a la ordenación estructural, y siempre la operada mediante Planes de Sectorización, corresponde a la Consejería competente en materia de urbanismo. En los restantes supuestos corresponde a los municipios, previo informe de la Consejería competente en materia de urbanismo en los términos regulados en el artículo 31.2 C de esta Ley.
 2. Las modificaciones que tengan por objeto una diferente zonificación o uso urbanístico de parques, jardines o espacios libres, dotaciones o equipamientos, así como las que eximan de la obligatoriedad de reservar terrenos con el fin previsto en el artículo 10.1.A)b), requerirán el dictamen favorable del Consejo Consultivo de Andalucía. Respecto a estas modificaciones no cabrá la sustitución monetaria a la que se refiere el artículo 55.3.a)
 3. En la tramitación de modificaciones de Planes Generales de Ordenación Urbanística que afecten a la ordenación de áreas de suelo urbano de ámbito reducido y específico deberán arbitrarse medios de difusión complementarios a la información pública y adecuados a las características del espacio a ordenar, a fin de que la población de éste reciba la información que pudiera afectarle.
3. La Consejería competente en materia de urbanismo, previa audiencia al municipio interesado, podrá imponerle la obligación de proceder a la pertinente innovación de sus instrumentos de planeamiento vigentes cuando concorra el supuesto del apartado 3.c del artículo 35.

Dicha Consejería deberá practicar al municipio correspondiente requerimiento en el que se especifique el contenido y alcance de la obligación legal a cumplir y se otorgue un plazo razonable para su cumplimiento, con adopción de cuantas medidas fueran pertinentes a tal fin, incluidas las de índole presupuestaria. Transcurrido este plazo sin efecto, podrá sustituir la inactividad municipal relativa a la formulación del correspondiente proyecto, conforme a lo dispuesto en el artículo 60 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, y por incumplimiento del pertinente deber legal, acordando lo procedente para la elaboración técnica de la innovación.

La Consejería competente en materia de urbanismo podrá en todo caso proceder a la elaboración técnica de las innovaciones a que se refieren los párrafos anteriores previo acuerdo o con informe favorable del municipio interesado.

Artículo 37. Revisión de los instrumentos de planeamiento: concepto y procedencia.

1. Se entiende por revisión de los instrumentos de planeamiento la alteración integral de la ordenación establecida por los mismos, y en todo caso la alteración sustancial de la ordenación estructural de los Planes Generales de Ordenación Urbanística.
2. La revisión puede ser total o parcial según su ámbito o alcance. La revisión puede ser parcial cuando justificadamente se circunscriba a una parte, bien del territorio ordenado por el instrumento de planeamiento objeto de la misma, bien de sus determinaciones que formen un conjunto homogéneo, o de ambas a la vez.
3. Los instrumentos de planeamiento se revisarán en los plazos que ellos mismos establezcan y cuando se produzcan los supuestos o circunstancias que prevean a tal efecto.

Artículo 38. Modificación de los instrumentos de planeamiento: concepto, procedencia y límites.



1. Toda alteración de la ordenación establecida por los instrumentos de planeamiento no contemplada en el artículo anterior se entenderá como modificación.
2. El Plan General de Ordenación Urbanística, y en su caso el Plan de Ordenación Intermunicipal, deberá identificar y distinguir expresamente las determinaciones que, aun formando parte de su contenido propio, no correspondan a la función legal que dichos Planes tienen asignada en esta Ley, sino a la del instrumento de planeamiento para su desarrollo. A efectos de su tramitación, la modificación tendrá en cuenta dicha distinción, debiendo ajustarse las determinaciones afectadas por ella a las reglas propias del instrumento de planeamiento a que correspondan, por su rango o naturaleza.
3. La modificación podrá tener lugar en cualquier momento, siempre motivada y justificadamente.
4. Los municipios podrán redactar y aprobar, en cualquier momento y mediante acuerdo de su Ayuntamiento Pleno, versiones completas y actualizadas o textos refundidos de los instrumentos de planeamiento que hayan sido objeto de modificaciones. Su redacción y aprobación será preceptiva cuando, por el número o alcance de las modificaciones, resulte necesaria para el adecuado e idóneo ejercicio por cualquier persona del derecho de consulta sobre el instrumento de planeamiento íntegro.

Una vez aprobados definitivamente, y para su eficacia, deberán ser depositados dos ejemplares de los mismos en el registro administrativo del correspondiente Ayuntamiento y en el de la Consejería competente en materia de urbanismo cuando corresponda a instrumentos de planeamiento cuya aprobación definitiva le competa, o tengan que ser objeto de informe de la misma previo a su aprobación definitiva por aquel.”

Así pues y entendiendo que las nuevas determinaciones recogidas en el presente documento afectan sólo a las determinaciones de carácter pormenorizado, planteamos que la figura que en este caso es de aplicación es la Modificación Puntual del planeamiento general de carácter pormenorizado.

6.- DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LAS DETERMINACIONES PROPUESTAS

Para conseguir los fines deseados y comentados en la exposición de motivos, debemos proceder a modificar una serie de determinaciones de las actuales Normas Urbanísticas. En las siguientes líneas expondremos los preceptos a innovar para, acto seguido, proceder a mostrar las modificaciones introducidas. Debemos comentar que las innovaciones afectan a concretos apartados de los capítulos V, VI y VIII de las actuales Normas Urbanísticas.

El aspecto más destacable de esta innovación se centra en la inclusión de la posibilidad de construir el espacio denominado “aprovechamiento bajo cubierta”, esto es, el espacio entre el tejado y el último forjado de piso. Toda vez que, en principio, esto supondría un aumento de la edificabilidad global, y esto no se estima conveniente, debemos minorar la edificabilidad en alguna medida para compensar esta situación. En las siguientes líneas veremos cómo se produce esa compensación y, por consiguiente, la edificabilidad global no sufre cambio.

En primer lugar, debemos comentar que el aprovechamiento bajo cubierta del uso residencial quiere permitirse en las zonas 1, 2 y 4, toda vez que la zona 3 se denomina de “conservación tipológica” y por consiguiente, un cambio de la índole descrita modificaría en gran medida esa conservación.

La zona 2 está sometida a planeamiento de desarrollo y muestra una edificabilidad global de 0,90. Toda vez que es un ámbito de ensanche, aún no desarrollado y a ordenar por un planeamiento diferido, entendemos que con esa edificabilidad se puede perfectamente construir el aprovechamiento bajo cubierta sin necesidad de modificar el parámetro de edificabilidad global.

Por su parte, la zona 4 posee una edificabilidad global de 1,09, entendiendo que con ese parámetro también es más que posible la edificación de los aprovechamientos bajo cubierta sin necesidad de aumentar el guarismo, toda vez que la zona no está aún colmatada.

Por tanto, los ajustes propuestos para la introducción del aprovechamiento bajo cubierta sin alterar la edificabilidad global se van a centrar en la zona 1, denominada en las Normas Urbanísticas



vigentes como “Residencial-Casco”, que es el ámbito de suelo urbano residencial con más extensión del casco edificado, contando, según datos de la Adaptación Parcial con 223.200 m². Esta zona engloba el casco urbano tradicional, y origen del municipio, más una serie de espacios de ensanche, no edificados en su mayoría y sometidos a planeamiento de desarrollo; son los conformados por las Unidades de Ejecución nº 1, 3, 4, 5, 6, 8B, 9.2, 12 y 13. Una imagen de la actual zona 1 se muestra a continuación.



En virtud del mismo principio argumentado de que con la edificabilidad global de 0,9 (que el planeamiento actual le otorga a estos espacios de ensanche) se puede perfectamente computar y edificar los aprovechamientos bajo cubierta, es intención clara de esta innovación no aumentar el parámetro de edificabilidad en estos ámbitos.

Como ya hemos comentado en líneas anteriores, para poder incluir la edificabilidad del aprovechamiento bajo cubierta y no alterar la edificabilidad global de la zona 1, que es de 0,90, habrá que reducir edificabilidad por otro lado.

Por su parte, en la subzona denominada “zona 1-desarrollada” del documento de Adaptación Parcial y ocupada por el suelo urbano consolidado del casco residencial de Lucena del Puerto, la edificabilidad mostrada en las tablas, y que presenta el valor de 0,906, entendemos que es la existente con las ordenanzas actuales, es decir, sin permitirse la edificación de aprovechamiento bajo cubierta. Por ello, para poder construir este espacio de manera legal, sin alterar la edificabilidad global, no queda otro remedio que disminuir edificabilidad de alguna manera.

Veamos los datos generales que la Adaptación Parcial establece para la “zona 1 desarrollada”:

ÁMBITO	CLASE Y CATEGORÍA DE SUELO	USO GLOBAL	SUPERFICIE (m2s)	DENSIDAD (vivi/Ha)	Nº MÁX. VIVIENDAS	COEF. EDIFICABILIDAD (m2t/m2s)	EDIFICABILIDAD (m2t)
ZONA 1-DESARROLLADA	SU-C	R	168615	60.26	1016	0.906	152840.10

Para ello, vemos de dónde sale la edificabilidad total de esa zona.

Parámetros actuales:

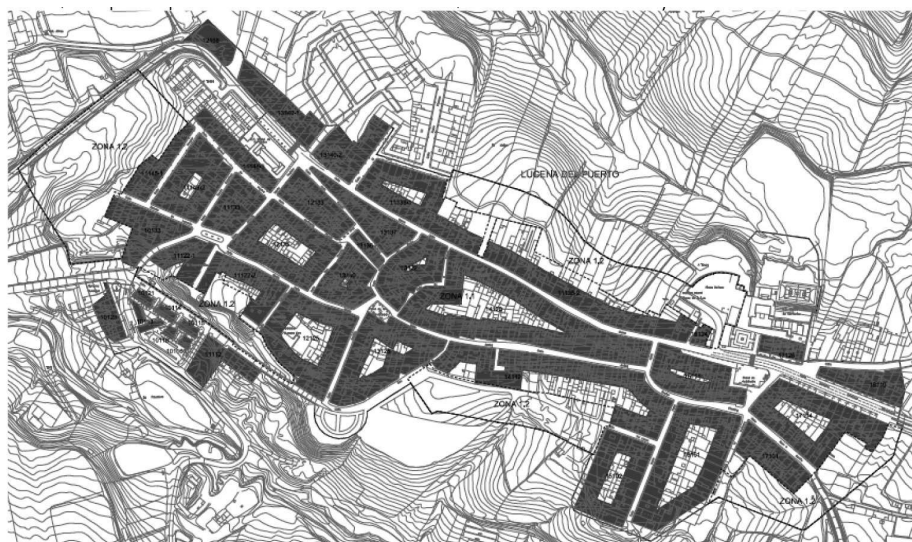
Los parámetros urbanísticos provenientes de las Ordenanzas de las Normas Subsidiarias vigentes que influyen en el cálculo de la edificabilidad global son los siguientes:

- Altura edificación (Aptdo. 8.1.5.1.2.c): 2 plantas.
- Fondo edificable (Aptdo. 8.1.5.1.2.f): 20 metros (tanto en planta primera como segunda).



- Edificación en patios (Aptdo. 8.1.5.1.2.f): 30% de la superficie de la parcela.

Con el parámetro actual de fondo edificable se ha realizado un gráfico de la zona en cuestión, donde se señala, manzana por manzana, la superficie edificable principal. No se dibujan, obviamente, la posible ocupación de patios de ventilación. (Destacamos que en los gráficos adjuntos, a la zona de estudio pormenorizado la llamamos 1.1 y al resto de la zona 1, ocupada por los suelos no consolidados, la denominamos 1.2).



Fruto de ese estudio pormenorizado, podemos comprobar la edificabilidad total actual de la “zona 1-desarrollada”

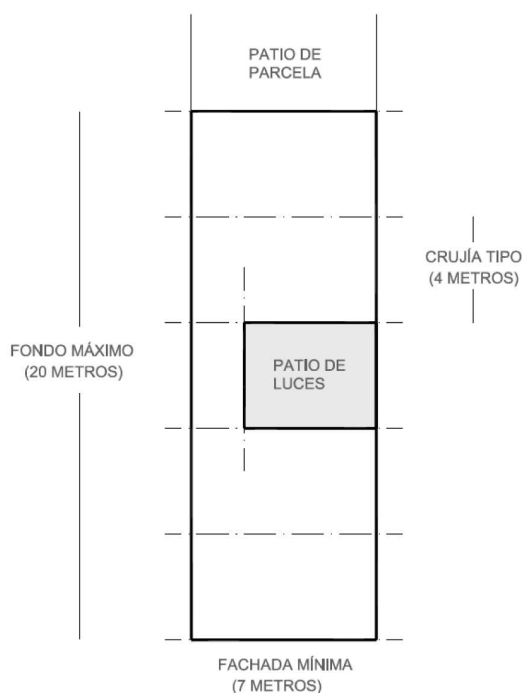
MANZANAS	SUP. MANZANAS	SUP. PATIOS	SUELO EDIFICABLE PRINCIPAL	EDIFICACIÓN AUXILIAR (30% PARCELAS)
10133	3.225,90		3.225,90	967,77
11145-1	1.960,28		1.960,28	588,08
11145-2	4.415,20	392,43	4.022,77	1.324,56
11122-1	2.146,07		2.146,07	643,82
11133	2.464,36		2.464,36	739,31
11122-2	3.311,64	449,69	2.861,95	993,49
12135	6.531,06	1.441,32	5.089,74	1.959,32
13140	2.979,26	100,51	2.878,75	893,78
12125	7.715,04	2.132,80	5.582,24	2.314,51
13125	6.984,83	1.009,80	5.975,03	2.095,45
13140	3.732,98	114,27	3.618,71	1.119,89
11145-3	2.045,64		2.045,64	613,69
12133	2.902,95		2.902,95	870,89
13136	523,35		523,35	157,01
13137	2.810,29		2.810,29	843,09
12158	1.355,90		1.355,90	406,77
13140-1	3.070,68		3.070,68	921,20
13140-2	2.948,15		2.948,15	884,45
11135-1	7.061,69	578,58	6.483,11	2.118,51
11135-2	9.037,66	3.843,41	5.194,25	2.711,30
14120	15.003,37	3.410,20	11.593,17	4.501,01



MANZANAS	SUP. MANZANAS	SUP. PATIOS	SUELO EDIFICABLE PRINCIPAL	EDIFICACIÓN AUXILIAR (30% PARCELAS)
14112	11.686,98	3.701,54	7.985,44	3.506,09
16111	4.251,40	236,04	4.015,36	1.275,42
16124	368,93		368,93	110,68
17125	1.006,49		1.006,49	301,95
18110	2.441,98		2.441,98	732,59
17114	7.512,90	1.374,22	6.138,68	2.253,87
17101	2.739,45		2.739,45	821,84
16101	9.601,89	2.783,87	6.818,02	2.880,57
15102	5.718,65	1.065,00	4.653,65	1.715,60
11112	2.105,32		2.105,32	631,60
10123	1.199,26		1.199,26	359,78
10121	257,15		257,15	77,15
10114	261,70		261,70	78,51
10115	260,52		260,52	78,16
10113-1	224,78		224,78	67,43
10118	155,42		155,42	46,63
10116	153,20		153,20	45,96
10113-2	189,65		189,65	56,90
TOTALES	142.361,97	22.633,68	119.728,29	42.708,59

Con los datos de las tablas como origen de partida, para el cálculo de la edificabilidad total, establecemos las siguientes consideraciones:

- Edificabilidad principal plantas 1º y 2º. Será la dada en los primeros veinte metros de profundidad de parcela, obtenida de la cuarta columna de la tabla anterior menos la superficie ocupada por patio de ventilación. Según un esquema tipo de la ocupación de estos patios, en una tipología de edificación en veinte metros de fondo, tendríamos la siguiente disposición:



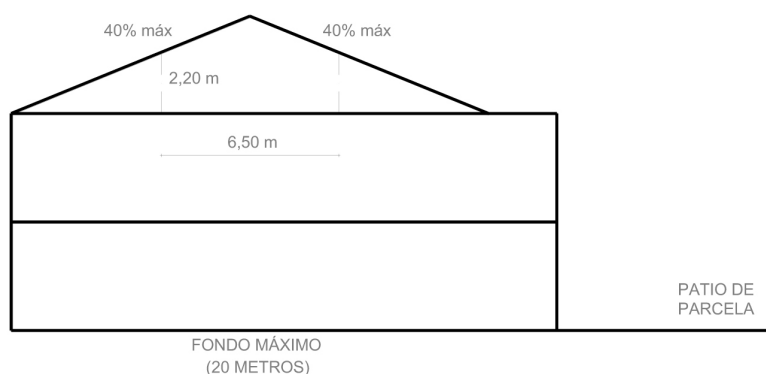
El patio ocuparía unos 18 metros, lo que da un porcentaje sobre suelo edificable del 12,85%.
Con estos datos obtendríamos la edificabilidad global por planta siguiente:

Edif. Global por planta = $119.728,29 \text{ m}^2 \times 0,8715 = 104.343,20 \text{ m}^2$

Así, obtenemos que suelo edificable principal x 2 alturas más edificación auxiliar = 251.394,99 m².

Nuevos parámetros urbanísticos introducidos por la Modificación Puntual nº 3/2016:

- Edificación en patios: 30% del espacio libre de la parcela (recordemos que actualmente es el 30% del total de la parcela).
- Aprovechamiento bajo cubierta: Las condiciones se regulan en la presente modificación puntual. A los efectos de poder computar su aportación a la edificabilidad global de la zona 1.1 establecemos la siguiente sección tipo, que daría una profundidad media de edificación computable de 6,50 metros lineales, contada a partir de la altura considerada para empezar a consumir aprovechamiento.



La altura considerada no es caprichosa, se obtiene de las determinaciones del Código Técnico de la Edificación, concretamente del DB-SUA2 que establece lo siguiente:

Sección SUA 2

Seguridad frente al riesgo de impacto o de atrapamiento

1 Impacto

1.1 Impacto con elementos fijos

- 1 La altura libre de paso en zonas de circulación será, como mínimo, 2,10 m en zonas de uso restringido y 2,20 m en el resto de las zonas. En los umbrales de las puertas la altura libre será 2 m, como mínimo.

Con estos nuevos parámetros adjuntamos otra gráfica: en función del parcelario, los metros lineales de fachada de las posibles edificaciones con aprovechamiento bajo cubierta.





Con estos cambios y estudiado todo el parcelario de la zona 1 definida, mostramos la tabla desagregada de datos por manzana que resultaría:

MANZANAS	SUP. MANZANAS	SUP. PATIOS	SUELO EDIFICABLE PRINCIPAL	EDIF. AUXILIAR (30% LIBRE)	LONGITUD FACHADA BUHARD
10133	3.225,90		3.225,90	0,00	125,27
11145-1	1.960,28		1.960,28	0,00	111,73
11145-2	4.415,20	392,43	4.022,77	117,73	217,20
11122-1	2.146,07		2.146,07	0,00	82,54
11133	2.464,36		2.464,36	0,00	126,51
11122-2	3.311,64	449,69	2.861,95	134,91	82,54
12135	6.531,06	1.441,32	5.089,74	432,40	277,40
13140	2.979,26	100,51	2.878,75	30,15	94,94
12125	7.715,04	2.132,80	5.582,24	639,84	263,14
13125	6.984,83	1.009,80	5.975,03	302,94	274,82
13140	3.732,98	114,27	3.618,71	34,28	94,94
11145-3	2.045,64		2.045,64	0,00	120,78
12133	2.902,95		2.902,95	0,00	174,72
13136	523,35		523,35	0,00	45,28
13137	2.810,29		2.810,29	0,00	175,98
12158	1.355,90		1.355,90	0,00	70,22
13140-1	3.070,68		3.070,68	0,00	112,83
13140-2	2.948,15		2.948,15	0,00	123,17
11135-1	7.061,69	578,58	6.483,11	173,57	218,55
11135-2	9.037,66	3.843,41	5.194,25	1.153,02	300,27
14120	15.003,37	3.410,20	11.593,17	1.023,06	537,45
14112	11.686,98	3.701,54	7.985,44	1.110,46	342,38
16111	4.251,40	236,04	4.015,36	70,81	190,68
16124	368,93		368,93	0,00	24,23
17125	1.006,49		1.006,49	0,00	50,98
18110	2.441,98		2.441,98	0,00	101,41



MANZANAS	SUP. MANZANAS	SUP. PATIOS	SUELO EDIFICABLE PRINCIPAL	EDIF. AUXILIAR (30% LIBRE)	LONGITUD FACHADA BUHARD
17114	7.512,90	1.374,22	6.138,68	412,27	94,63
17101	2.739,45		2.739,45	0,00	250,07
16101	9.601,89	2.783,87	6.818,02	835,16	310,50
15102	5.718,65	1.065,00	4.653,65	319,50	209,34
11112	2.105,32		2.105,32	0,00	102,69
10123	1.199,26		1.199,26	0,00	65,81
10121	257,15		257,15	0,00	24,13
10114	261,70		261,70	0,00	24,49
10115	260,52		260,52	0,00	24,44
10113-1	224,78		224,78	0,00	24,97
10118	155,42		155,42	0,00	13,76
10116	153,20		153,20	0,00	13,70
10113-2	189,65		189,65	0,00	26,26
TOTALES	142.361,97	22.633,68	119.728,29	6.790,10	5.524,75

Si multiplicamos la longitud de fachada para buhardilla por los 6,50 metros lineales de fondo computable, obtenemos un total de 35.910,87 m².

Sumando la edificabilidad de las dos plantas (que es la misma que en el estado actual) más la nueva edificación dada a los patios de parcela más la de buhardillas obtenemos un total de 251.387,37 m², es decir, una disminución de la edificabilidad global de 7 m², es decir, algo insignificante, un 0,0003% de variación de la totalidad edificable, con lo que podemos concluir que el parámetro de edificabilidad global se mantiene.

6.1.- Determinaciones a modificar

CAPÍTULO V. CONDICIONES GENERALES DE URBANIZACIÓN Y DE LA EDIFICACIÓN

(...)

5.1.- CONDICIONES GENERALES DE URBANIZACIÓN

(...)

5.1.1. Red Viaria.

1. Trazado.

- a. El ancho de la calzada y aceras se definirá en función del tipo, volumen y velocidad del tráfico a soportar, así como de las características de la parcelación, edificación y usos colindantes. En el caso de no estar definidas en la correspondiente documentación gráfica se considerarán las siguientes anchuras de calzadas:

TIPO DE VÍA	ANCHO MÍNIMO(m)	
	CALZADA	ACERA
Carreteras de acceso y trav.	6,00	1,50+1,50
Calles de una sola dirección	3,50	0,80+0,80
Calles de dos direcciones	5,0	1,00+1,00

(...)

Art. 5.2.DEFINICIONES

A los efectos de aplicación de estas Normas, se precisa el significado de los siguientes términos.



(...)

Art. 5.2.2. Linderos

Linderos son las líneas perimetrales que delimitan una parcela y la distinguen de sus colindantes.

(...)

Art. 5.2.16. Altura máxima de edificación (altura de cornisa)

La altura máxima de un edificio es la dimensión vertical de la parte del edificio que sobresale del terreno, medida desde la rasante, en el punto medio de la fachada, hasta la cara inferior del último forjado. Si el frente de fachada tiene una longitud superior a 20 m. la altura de cornisa se medirá en tramos no superiores a dicha dimensión.

(...)

5.3. CONDICIONES GENERALES DE LA EDIFICACIÓN

Art. 5.3.1. Condiciones de ocupación y Volumen

(...)

Por encima de la altura máxima sólo podrán admitirse con carácter general las siguientes construcciones:

Las vertientes de la cubierta, que no podrán sobresalir respecto a un plano trazado desde el borde superior del forjado de la última planta en fachadas y patios con una inclinación máxima del 50%.

Así mismo se autorizarán las salidas a las azoteas con casetones de una superficie máxima de 6 m² con una altura-libre máxima de 2'50 m. y con una separación mínima a la línea de fachada de 3,50m.

Las chimeneas de ventilación o de evacuación de humos, calefacción y acondicionamiento de aire, con las alturas que en orden a su correcto funcionamiento determinen las Normas Tecnológicas de la Edificación del MOPU, y en su defecto el buen hacer constructivo.

(...)

7. Alturas máximas

La altura máxima de la edificación (altura de Cornisa) será la que se indica para cada zona en las Ordenanzas Particulares.

Las alturas de plantas estarán comprendidas dentro de los límites siguientes:

Planta baja (incluido forjado) = 3,30-3,80 m, medida desde la rasante de la calle.

Planta pisos (incluido forjado) = 2,90-3,30 m.

En caso de existencia de semisótanos, su altura sobre rasante sumada al de la planta baja no superará la máxima altura permitida en planta baja.

(...)

5.3.3. Condiciones higiénicas.

1. Se admite la ventilación forzada de las piezas no habitables tales como aseos, baños, cuartos de calefacción, de basuras, de acondicionamiento de aire, despensas, trasteros y garajes.

2. Patios de parcela.

- Patios cerrados.

Las dimensiones mínimas de las luces rectas serán de tres metros. La forma de la planta del patio será tal que permita trazar en su interior una circunferencia de tres metros de diámetro, como mínimo excepto cuando el patio dé servicio a una sola planta en cuyo caso podrá ser de 2 m. de diámetro. A estos efectos, se entiende por luz recta la longitud de la perpendicular desde el eje del hueco hasta el muro o lindero más próximo.



No obstante la dimensión mínima de las luces rectas podrá reducirse a la mitad, siempre y cuando den servicio únicamente a la propia edificación y no se abran huecos de habitaciones vivideras.

(...)

5.3.4. Condiciones estéticas

(...)

2. Condiciones a la forma y materiales.

(...)

CAPÍTULO VI. CONDICIONES GENERALES DE LOS USOS DEL SUELO

(...)

6.2. USO RESIDENCIAL

6.2.1. Concepto y clasificación.

1. El uso residencial es el que sirve para proporcionar alojamiento a las personas.
2. A los efectos de estas Normas se distinguen las siguientes clases:
 - a. Vivienda: cuando la residencia se destina al alojamiento de personas que configuran un núcleo con los comportamientos habituales de las familias, tengan o no relación de parentesco.

Según la organización en la parcela se distinguen dos categorías:

- Vivienda en edificación unifamiliar: cuando en la unidad parcelaria se edifica una sola vivienda.
- Vivienda en edificación colectiva: cuando en cada unidad parcelaria se edifican más de una vivienda, agrupadas con acceso común en condiciones tales que les fuera, o pudiera ser, de aplicación la Ley de Propiedad Horizontal.

(...)

6.4. USO INDUSTRIAL Y EXTRACTIVO

(...)

6.4.4. Talleres

(...)

2. Condiciones generales

- a. Los talleres domésticos y las cocheras podrán anexionarse a edificios de vivienda, situándose en planta baja y sin superar su altura máxima autorizada, con acceso independiente, y con una densidad de potencia máxima de 200 w/m² y nivel sonoro exterior y dependencias contiguas máximo de 40 db diurno y 0 db nocturno. En todo caso el ancho del hueco de acceso no podrá superar los 2'50 m. y las cocheras sólo serán permitidas para turismos.

(...)

CAPÍTULO VIII. NORMAS PARTICULARES

8.1. ORDENANZAS DE LA EDIFICACIÓN EN SUELO URBANO

(...)

8.1.5. Zonas de Ordenanza

(...)

1. ZONA 1. RESIDENCIAL-CASCO

(...)

1.2. Condiciones de volumen.



(...)

c. Altura máxima

La altura máxima permitida será de DOS PLANTAS (Baja + una) con 6,80 m. de altura de cornisa y 8,80 m. de altura total, en el caso de cubierta inclinada.

En todo caso la altura libre de pisos será:

Planta baja = mínima 3,30m. – máxima 3,50 m.

Planta primera = mínima 2,60m. – máxima 3,00 m.

d) Parcela mínima

La parcela mínima será de 60 m² con ancho mínimo de 5'00 m y/o fondo de 8'00 m.

Podrán autorizarse no obstante edificaciones sobre parcelas de menor dimensión y características siempre y cuando respondan al parcelario tradicional existente o se / cumplan las condiciones que se determinan en el punto 5.3.1.5. de las Normas Generales.

(...)

f. Aprovechamiento y fondo edificable.

El aprovechamiento máximo será el resultante de aplicar a la altura de cornisa autorizada el fondo máximo edificable en altura y que se fija en 20 m. a partir de la Alineación de Edificación. El resto del solar podrá edificarse en planta baja, en una superficie inferior al 30 % del total de la parcela.

El aprovechamiento de cada una de las Unidades de Ejecución propuesta se determina en sus correspondientes Fichas de Características

(...)

1.4. Condiciones estéticas

Además de las condiciones generales estéticas descritas en los puntos 5.3.4. y 7.4. se tendrán en cuenta las siguientes:

Se autoriza tanto la cubierta inclinada como la cubierta plana prohibiéndose expresamente las mansardas y las buhardillas. En el caso de cubierta inclinada ésta se terminará con teja cerámica curva y alero del mismo material de poco vuelo, prohibiéndose cualquier otro material.

En el caso de cubierta plana se podrá rematar con barandilla de fábrica o de cerrajería de altura no superior a 0'90 m. debiendo señalar en todo caso mediante una moldura el canto del último forjado cuya cara inferior determina la altura de cornisa.

No se permiten cuerpos volados cerrados ni terrazas. Únicamente se autorizan balcones de longitud superior al hueco en 25 cm. por cada lado prohibiéndose expresamente el balcón corrido ocupando toda o parte de la fachada sirviendo a más de un hueco.

Se autoriza el zócalo de los huecos de planta baja con un saliente máximo de 20 cm.

No se permiten barandillas de fábrica ni celosía cerámica o de hormigón en balcones.

La composición y forma de los huecos de fachada, tanto en plantas de piso como en planta baja se adecuará al entorno existente, siendo en todo caso de forma alargada en vertical con una proporción mínima alto-ancho de 1'50 y ancho máximo de 1'20 m. Se prohíbe la carpintería de aluminio en su color.

No se permite el bloque de hormigón visto como material de fachada, ni el alicatado excepto en el recercado de huecos según se indica en el punto siguiente.

(...)

2. ZONA 2. RESIDENCIAL EXTENSIVO

(...)



No se permiten barandillas de fábrica ni celosía cerámica o de hormigón en balcones.

La composición y forma de los huecos de fachada, tanto en plantas de piso como en planta baja se adecuará al entorno existente, siendo en todo caso de forma alargada en vertical con un ancho máximo de 1'20 m. Se prohíbe la carpintería de aluminio en su color.

No se permite el bloque de hormigón visto como material de fachada, ni el alicatado excepto en el recercado de huecos según se indica en el punto siguiente.

(...)

5. ZONA 5. ALMACENES Y TALLERES

(...)

5.2. Condiciones de Volumen.

(...)

a. Altura Máxima.

La altura de Cornisa máxima será de 5.50m.

b. Parcela mínima, retranqueos y ocupación máxima.

120m² con frente mínimo de 3.50m y retranqueo mínimo al frente de 3.00m.

La ocupación máxima será de 100% de la parcela edificable.

(...)

6. ZONA 6. INDUSTRIAL AGROPECUARIO

(...)

6.2. Condiciones de volumen.

(...)

b) Altura máxima.

DOS PLANTAS (baja + una). Altura 7.00 m.

6.2.- Determinaciones modificadas.

La inclusión de nuevas determinaciones se señala en negrita

CAPÍTULO V. CONDICIONES GENERALES DE URBANIZACIÓN Y DE LA EDIFICACIÓN

(...)

5.1.- CONDICIONES GENERALES DE URBANIZACIÓN

(...)

5.1.1. Red Viaria.

1. Trazado.

- a. El ancho de la calzada y aceras se definirá en función del tipo, volumen y velocidad del tráfico a soportar, así como de las características de la parcelación, edificación y usos colindantes. Para el caso de nuevos viales y en ausencia de definición en la correspondiente documentación gráfica de la posible figura de planeamiento de desarrollo, se considerarán las siguientes anchuras de calzadas:

TIPO DE VÍA	ANCHO MÍNIMO(m)	
	CALZADA	ACERA
Carreteras de acceso y trav.	12,00	1,80+1,80
Calles de dos direcciones	10,00	1,80+1,80
Calles de una sola dirección	6,00	1,80+1,80



Se exceptúan de las medidas mínimas señaladas en el cuadro anterior a las actuaciones dentro del suelo urbano no sometidas a planeamiento de desarrollo exigido en las actuales Normas Subsidiarias, si bien todas esas actuaciones eximidas deberán, como mínimo, tener una de las aceras con el ancho mínimo de un metro ochenta centímetros (1,80 m.).

(...)

Art. 5.2.DEFINICIONES

A los efectos de aplicación de estas Normas, se precisa el significado de los siguientes términos.

(...)

Art. 5.2.2. Linderos

Linderos son las líneas perimetrales que delimitan una parcela y la distinguen de sus colindantes.

Además se considerará lo siguiente:

1. Es lindero frontal el que delimita la parcela con la vía o el espacio libre público al que dé frente; son linderos laterales los restantes, llamándose testero el lindero opuesto al frontal.
2. Cuando se trate de parcelas con más de un lindero en contacto con vía o espacio libre público tendrán consideración de lindero frontal todos ellos, aunque se entenderá como frente de la parcela aquél en que se sitúe el acceso a la misma.
3. El Ayuntamiento podrá exigir al propietario de una parcela el amojonamiento y señalamiento de sus linderos cuando sea necesario por motivos urbanísticos

(...)

Art. 5.2.16. Altura máxima de la edificación

Distancia vertical desde la rasante definida por el acerado en cada Alineación Oficial exterior, hasta la cara superior del último forjado que forma el techo de la última planta.

En el caso de que la rasante o terreno en contacto con la edificación sea inclinada, la altura se medirá desde el punto medio de la fachada, cuando ésta sea inferior a DOCE m. (12 metros); en caso de medir la fachada mayor dimensión, se dividirá ésta en porciones iguales e inferiores a DOCE m. (12 metros), midiéndose la altura en el punto medio de cada porción resultante.

(...)

5.2.26. Patio de parcela

Espacio que queda en el interior de la parcela, a partir de la línea de fondo máximo edificable.

(...)

5.3. CONDICIONES GENERALES DE LA EDIFICACIÓN

Art. 5.3.1. Condiciones de ocupación y Volumen

(...)

3. Por encima de la altura máxima de edificación se permiten las cubiertas tradicionales (inclinadas o planas), bajo estas condiciones:

a) Cubiertas planas:

- Podrán ser visitables.
- Se permiten castilletes, retranqueados como mínimo 5,00 m. desde las líneas de fachada, con una ocupación máxima de hasta el 20 % de la planta inmediatamente inferior.
- No se autorizará ningún tipo de edificación ni pérgolas en dicho retranqueo desde la línea de fachada.
- Los castilletes no podrán sobrepasar una altura total de trescientos (300) centímetros sobre la cota de solería terminada de la cubierta plana.



- Se admiten pretilos con una altura máxima de 1,30 metros medidos desde la cara superior del último forjado.
- b) Cubiertas inclinadas:
- El arranque del faldón de la cubierta (una/dos aguas) en fachada se realizará a partir de la línea o proyección que marca la intersección de la cara superior del último forjado con el plano vertical de la fachada, exterior e interior. Se prohíbe, pues, el inicio del faldón desde la coronación de un pretil.
 - Las vertientes de la cubierta inclinada serán de tejas, que no podrán sobresalir respecto a un plano trazado desde el borde superior del forjado de la última planta en fachada y patio de parcela, con una inclinación máxima de un 40 % y en faldón delantero (dando a fachada) mínima de un 25 %. La altura máxima (sobre cota de cara superior de forjado o de solería terminada si existiera) de la cumbrera será de tres metros cincuenta centímetros (3,50 m) y con una separación mínima de la línea de fachada de cuatro metros (4 m).
 - No se permitirán huecos de ningún tipo en los faldones inclinados de fachada, y si permitiéndose huecos en el/los faldones inclinados traseros, prohibiéndose en todo caso las mansardas. Igualmente en los paramentos verticales en fachada trasera se permitirá la posibilidad de salida a azotea, la obtención de luz y ventilación natural.
 - En el uso residencial, para actuaciones de nueva planta, se prohíben expresamente las cubiertas de fibrocemento, de chapa metálica, las onduladas translúcidas y cualquier otro tipo de material que desentone con las formas constructivas tradicionales, pudiéndose utilizar estos elementos únicamente cuando se oculten exteriormente con tejas. Para actuaciones de reforma menor, se permitirá el uso de los materiales de cubierta citados anteriormente siempre que éstos no sean visibles desde el viario público. En edificios singulares se podrán optar por otros materiales, previa aceptación de los Servicios Técnicos.
4. Los conductos para evacuación de humos, gases, vapores y olores, con las alturas que en orden a su correcto funcionamiento determinen las Normas Tecnológicas de la Edificación del MOPU, y en su defecto el buen hacer constructivo; se dispondrán ocultos o protegidos de vistas y se elevarán como mínimo dos (2,00) metros por encima de la cumbrera de la cubierta más alta situada dentro de un radio de seis (6,00) metros, o de la cota de solería de las azoteas de los edificios medianeros.
5. La construcción de antepechos, barandillas y remates ornamentales no podrán rebasar en más de ciento treinta (130) centímetros sobre la parte alta del forjado de P. Alta, salvo con ornamentos aislados. No se permiten barandillas de fábrica ni celosía cerámica o de hormigón en balcones, y si se permitirán barandillas de fábrica y no de celosía cerámica o de hormigón en cubierta plana dando a fachada, admitiéndose las de vidrio, tanto en balcones como en pretilos dando a fachada.
6. Se podrán disponer canalones y bajantes de recogida de pluviales, siempre y cuando no viertan directamente sobre la vía pública. Se deberán proyectar elementos constructivos que oculten o disimulen dichas instalaciones.
7. Por encima de la altura máxima total que se determine, no podrá admitirse construcción alguna, excepto:
- Los conductos para evacuación de humos, gases, vapores y olores, con las alturas que en orden a su correcto funcionamiento determinen las Normas Tecnológicas de la Edificación del MOPU, y en su defecto el buen hacer constructivo.
 - Los paneles de captación de energía solar, los cuales se prohibirán su colocación en el faldón a fachada, salvo que este fuera integrado con la cubierta de teja.

(...)

7. Altura máxima de edificación y altura libre de planta

La altura máxima de la edificación (medida a cara superior del último forjado) será la que se indica para cada zona en las Ordenanzas Particulares.



Las alturas libre de plantas (sin incluir forjado) estarán comprendidas dentro de los límites siguientes:

- Planta baja = 2,70 > HL > 4,50 m.
- Planta pisos = 2,70 > HL > 3,50 m.

En caso de existencia de semisótanos, su altura sobre rasante sumada al de la planta baja no superará la máxima altura permitida en planta baja.

(...)

5.3.3. Condiciones higiénicas.

1. Se admite la ventilación forzada de las piezas no habitables tales como aseos, baños, cuartos de calefacción, de basuras, de acondicionamiento de aire, despensas, trasteros y garajes.

2. Patios de parcela.

- Patios cerrados.

Las dimensiones mínimas de las luces rectas serán de TRES METROS (3,00). La forma de la planta del patio será tal que permita trazar en su interior una circunferencia de TRES METROS DE DIÁMETRO, como mínimo. A estos efectos, se entiende por luz recta la longitud de la perpendicular desde el eje del hueco hasta el muro o lindero más próximo.

No obstante la dimensión mínima de las luces rectas podrá reducirse a la mitad, siempre y cuando den servicio únicamente a la propia edificación y no se abran huecos de habitaciones vivideras.

En el caso excepcional de parcelas existentes de exiguas dimensiones, donde no sea posible la reserva de un patio de las dimensiones mencionadas, las piezas vivideras (salón, cocina y/o dormitorios) tendrán que ventilar a patio de superficie no menor de NUEVE METROS CUADRADOS (9,00) y una dimensión mínima de un lado de DOS METROS (2,00).

(...)

5.3.4. Condiciones estéticas

(...)

2. Condiciones a la forma y materiales.

(...)

e) Instalaciones en la fachada.

- Todas las instalaciones que se proyecten o ejecuten en las fachadas, como tuberías, cables, desagües, etc. no deberán sobresalir de las mismas, excepto que la fachada disponga de antejardín o esté situada en patio de manzana o parcela. En todos estos casos se deberán proyectar elementos constructivos que disimulen y oculten dichas instalaciones.
- No se permitirá la instalación de antenas terrestres o parabólicas ni torres de refrigeración en la fachada de las edificaciones o en los elementos salientes de las mismas, como terrazas, balcones, cuerpos cerrados, etc. Todas estas instalaciones deberán instalarse en zonas que no sean visibles desde la vía pública.

f) Los proyectos de nuevas edificaciones resolverán el paso de cables por la fachada, si existieran, canalizándolos bajo el acerado con sus arquetas y tuberías necesarias. Asimismo, estas actuaciones se coordinarán con las determinaciones exigidas por las empresas suministradoras.

g) A los efectos de poder asegurar el cumplimiento de las condiciones estéticas determinadas en estas Ordenanzas, en los proyectos de obra mayor, o de obra menor si ésta altera las condiciones de fachada, deberá presentarse plano/s, -a escala adecuada y acotado-, de la fachada (o fachadas, si de da frente a varias vías), a color, en la que se dibujen la fachada a construir, más las colindantes a ambos lados y se especifiquen los materiales de terminación del elemento a edificar.



- h) Los castilletes resultantes del proceso de edificación serán tratados como fachada, con la adecuada continuidad de los motivos ornamentales, si los hubiera.
- i) No se permiten hastiales en fachada. En edificaciones en esquina todo el perímetro en contacto con la vía pública tendrá consideración de fachada.
- j) La carpintería en los huecos de fachada será de madera, barnizada o pintada, acero galvanizado pintado, PVC o aluminio anodizado en color o lacado. Las puertas de garaje serán de las mismas características que las del resto de la carpintería exterior, permitiéndose las de chapa pintada.
- k) Las rejas en P. Baja serán preferiblemente de acero y no podrán sobresalir más de 25 centímetros de los paramentos de fachada siempre que la acera tenga un ancho superior a 1,20 metros
- l) Las reformas y adaptaciones de fachadas deberán tener en cuenta la armonía con el propio edificio, así como con los colindantes, y el conjunto donde se ubican, siendo necesaria la aportación previa de la documentación gráfica para su aprobación.

(...)

CAPÍTULO VI. CONDICIONES GENERALES DE LOS USOS DEL SUELO

(...)

6.2. USO RESIDENCIAL

6.2.1. Concepto y clasificación.

1. El uso residencial es el que sirve para proporcionar alojamiento a las personas.
2. A los efectos de estas Normas se distinguen las siguientes clases:
 - a. Vivienda: cuando la residencia se destina al alojamiento de personas que configuran un núcleo con los comportamientos habituales de las familias, tengan o no relación de parentesco. Según la organización en la parcela se distinguen dos categorías:
 - Vivienda en edificación unifamiliar: cuando en la unidad parcelaria se edifica una sola vivienda.
 - Vivienda en edificación colectiva: cuando en cada unidad parcelaria se edifican más de una vivienda, agrupadas con acceso común o con accesos independientes, en condiciones tales que les fuera, o pudiera ser, de aplicación la Ley de Propiedad Horizontal.

(...)

6.4. USO INDUSTRIAL Y EXTRACTIVO

(...)

6.4.4. Talleres

(...)

2. Condiciones generales

Los talleres domésticos y las cocheras podrán anexionarse a edificios de vivienda, situándose en planta baja y sin superar su altura máxima autorizada, con acceso independiente. En todo caso el ancho del hueco de acceso no podrá superar los 4'50 m. permitiéndose las cocheras para todo tipo de vehículos.

(...)

CAPÍTULO VIII. NORMAS PARTICULARES

8.1. ORDENANZAS DE LA EDIFICACIÓN EN SUELO URBANO

(...)

8.1.5. Zonas de Ordenanza

(...)



1. ZONA 1.1 RESIDENCIAL-CASCO

(...)

1.2. Condiciones de volumen.

(...)

c. Altura máxima

La altura máxima permitida será de DOS PLANTAS (baja más una) MÁS APROVECHAMIENTO BAJO CUBIERTA, con SIETE METROS Y OCHENTA CENTÍMETROS (7,80 m) de altura máxima de fachada (medida según se establece en el apartado 5.2.16 de las Normas Urbanísticas vigentes) y ONCE METROS CON TREINTA CENTÍMETROS (11,30 m) a altura total exterior de cumbrera, en el caso de existencia de cubierta inclinada. En todo caso la altura libre de pisos será la determinada en el apartado 5.3.1.7 de estas Normas Urbanísticas.

d) Parcela mínima

Las condiciones mínimas para nuevas parcelas o segregaciones son: SIETE METROS (7 m) DE FACHADA, QUINCE METROS (15 m) DE FONDO Y CIEN METROS CUADRADOS (100 m²) DE SUPERFICIE. Para el caso de segregación de parcela existente, se permitirá que además de la fachada mínima, cumpla sólo una de las otras dos condiciones determinadas.

A todos los efectos, seguirán siendo edificables las parcelas históricas que no cumplan las determinaciones marcadas en el párrafo anterior.

(...)

f. Aprovechamiento y fondo edificable.

Para el uso residencial, se permite un fondo máximo edificable de VEINTE METROS (20 m). De manera excepcional, para aquellas parcelas que no cumplan la fachada mínima determinada en el apartado d) de este punto, el fondo máximo edificable, para el uso residencial, se podrá llevar hasta los veinticinco metros (25 m). Estos fondos máximos son de aplicación a todas las plantas permitidas, es decir, a planta baja y planta alta.

Para el resto de usos permitidos, el fondo edificable en planta baja es libre, siendo en planta alta el especificado para el uso residencial.

El aprovechamiento máximo sobre parcela será el resultante de sumar lo siguiente:

- Nº de plantas x fondo máximo edificable.
- Edificación en patio de parcela, que será como máximo el treinta por ciento (30%) de la parcela libre (parcela total menos fondo edificado).
- Aprovechamiento bajo cubierta, que se regula de la siguiente manera:
 - Solo podrá darse aprovechamiento bajo cubierta en el fondo edificable.
 - La altura máxima de cumbrera será de tres metros y medio (3,50 m), medido a terminación exterior. La cumbrera se separará de la línea de fachada un mínimo de cuatro metros (4 m).
 - El forjado de cubierta dando a fachada si es inclinado, arrancará en la terminación del forjado de planta y tendrá una inclinación máxima del cuarenta por ciento (40%), llegando obligatoriamente hasta la cumbrera.
 - A partir de la cumbrera hacia el interior de la parcela, la cubierta podrá ser inclinada y/o plana. En caso de cubierta inclinada, la pendiente máxima será del cuarenta por ciento (40%).
 - Dando frente al patio de parcela, entendido éste como el espacio que queda en el interior de la parcela y posterior al fondo máximo edificable, la cubierta terminará en plana o inclinada. Si terminara en plana, el aprovechamiento bajo cubierta deberá retranquearse



de la línea de fondo edificable proyectado un mínimo de tres metros (3 m). En caso de dar frente al patio de parcela con cubierta inclinada, ésta tendrá una pendiente máxima del cuarenta por ciento (40%) y arrancará como máximo cien centímetros (100 cm) por encima de la cota superior del forjado de P. alta dando a patio de parcela.

▫ El aprovechamiento bajo cubierta computable como edificabilidad será el que disponga de una altura libre igual o mayor de doscientos veinte centímetros (220 cm).

(...)

1.3. Condiciones de uso.

(...)

Para todos los usos descritos en este apartado se permite el aprovechamiento bajo cubierta, si bien el uso de este aprovechamiento quedará siempre vinculado al de la planta inmediatamente inferior, sin permitirse divisiones horizontales que posibiliten un uso o propiedad independiente del citado aprovechamiento bajo cubierta.

1.4. Condiciones estéticas

Además de las condiciones generales estéticas descritas en los puntos 5.3.4. y 7.4. se tendrán en cuenta las siguientes:

a) Se autoriza tanto la cubierta inclinada como la cubierta plana, con las siguientes condiciones:

- Las vertientes de la cubierta inclinada serán de teja cerámica curva y alero del mismo material, con un vuelo máximo por fuera de la línea de fachada de sesenta centímetros (60 cm). La pendiente máxima de los planos inclinados de cubierta no podrá superar el cuarenta por ciento (40 %).
- El arranque del faldón de la cubierta (una/dos aguas) en fachada se realizará a partir de la línea o proyección que marca la intersección de la cara superior del último forjado con el plano vertical de la fachada exterior e interior. Se prohíbe, pues, el inicio del faldón desde la coronación de un pretil.
- No se permitirán huecos de ningún tipo en los faldones inclinados que den frente a fachada, y sí en los faldones inclinados traseros, prohibiéndose en todo caso las mansardas. Igualmente en los paramentos verticales en fachada trasera se permitirá la posibilidad de salida a azotea, la obtención de luz y ventilación natural.
- En el caso de cubierta plana se podrá rematar con barandilla de fábrica o vidriada de altura no superior a 1'30 m. debiendo señalar en todo caso mediante una moldura el canto del último forjado cuya cara inferior determina la altura de cornisa.

b) No se permiten terrazas. Sólo se permiten cuerpos volados cerrados para fachadas mayores de ocho metros (8,00 m) y con más de dos ejes de huecos, con el mismo ancho y saliente de fachada que el especificado para balcones. Únicamente se autorizan balcones de longitud superior al hueco en 40 cm. por cada lado como máximo, autorizándose el balcón corrido ocupando toda o parte de la fachada sirviendo a uno o más de un hueco, con una longitud máxima de 4,50 m. Se autoriza el zócalo de los huecos de planta baja con un saliente máximo de 20 cm de la alineación siempre y cuando el acerado al que da frente tenga una dimensión mayor o igual de ciento veinte centímetros (120 cm).

c) No se permiten barandillas de fábrica ni celosía cerámica o de hormigón en balcones, y si se permitirán barandillas de fábrica y no de celosía cerámica o de hormigón en cubierta plana dando a fachada, admitiéndose las de vidrio, tanto en balcones como en pretilos dando a fachada.

d) La composición y forma de los huecos de fachada, tanto en plantas de piso como en planta baja se adecuará al entorno existente. Para el uso pormenorizado residencial, los huecos serán de forma alargada, en vertical, con una proporción mínima alto-ancho de 1'50 y ancho máximo de 1'80 m, excepto para las puertas de cochera, que no deberán cumplir esta



anchura máxima. Los huecos de fachada se dispondrán con una separación mínima a los límites laterales de las fachadas medianeras de treinta centímetros (30 cm). Esta separación mínima a los límites laterales de las fachadas medianeras se hace extensible también a rejas y balcones. Se autorizan huecos redondos (ojos de Buey) con radio máximo de 1 m. y mínimo de 0.50 m.

- e) No se permite el bloque de hormigón visto como material de fachada.
- f) Para el uso pormenorizado residencial las fachadas deberán tener terminación de enfoscado y pintado, preferentemente en blanco, admitiéndose otro color sólo si en el entorno hay fachadas de otra tonalidad. Para el zócalo, mochetas y recercados se permite en enfoscado en otro color, siempre mate, y piedra natural o artificial, excepto azulejería, todo en terminación no pulida de cualquier tono y color, o también ladrillo visto. Se permiten las pilastras y cornisas, que tendrán terminación en enfoscado, de cualquier color pero en mate, o de ladrillo visto.
- g) Los usos pormenorizados no residenciales tendrán libertad de terminación de fachadas en cuanto a materiales y acabados.

(...)

2. ZONA 2. RESIDENCIAL EXTENSIVO

(...)

2.2 Condiciones de volumen.

(...)

f. Aprovechamiento

El aprovechamiento máximo autorizado sobre parcela neta será para edificación aislada de 0,50 m²/m².

En el caso de vivienda adosada el aprovechamiento máximo autorizado se calculará aplicando el aprovechamiento máximo autorizado sobre parcela neta a la superficie total de la zona (descontados los viales) teniendo el suelo no edificado la condición de Libre de Uso y Dominio Privado.

En esta zona se permite el aprovechamiento bajo cubierta, con las condiciones determinadas en el apartado 8.1.5.1.2.f

(...)

4. ZONA 4. RESIDENCIAL TOLERANCIA.

(...)

4.2 Condiciones de Volumen.

(...)

c) Altura máxima

Se regula de la misma forma que para la zona 1; por tanto, las condiciones son las expuestas en el apartado 8.1.5.1.2.c

d. Parcela mínima.

Se regula de la misma forma que para las zona 1; por tanto, las condiciones son las expuestas en el apartado 8.1.5.1.2.d

(...)

f. Aprovechamiento y fondo edificable.

Se regula de la misma forma que para las zona 1; por tanto, las condiciones son las expuestas en el apartado 8.1.5.1.2.f



(...)

4.4. Condiciones Estéticas

Se regula de la misma forma que para las zona 1; por tanto, las condiciones son las expuestas en el apartado 8.1.5.1.4

(...)

5. ZONA 5. ALMACENES Y TALLERES

(...)

5.2. Condiciones de Volumen.

(...)

c. Altura Máxima.

La altura de cornisa máxima será de 8.00m

d. Parcela mínima, retranqueos y ocupación máxima.

100 m² con frente mínimo de 7.00m. y la ocupación máxima será de 100% de la parcela edificable, pudiéndose construir además una entreplanta que ocupe una superficie máxima del 50 % de la Superficie edificada. No se permiten los retranqueos, debiéndose construir la fachada en la alineación oficial señalada en la documentación gráfica vigente.

(...)

6. ZONA 6. INDUSTRIAL AGROPECUARIO

(...)

6.2. Condiciones de volumen.

(...)

b) Altura máxima.

DOS PLANTAS (baja + una). Altura 8.00 m.

En Huelva, noviembre de 2016, Fdo.: Claudio Rodríguez Centeno, Arqto.

Anexo. Informe sobre previsiones de programación y gestión. Informe de sostenibilidad económica

De conformidad con lo establecido en el artículo 19.1.3^a de la LOUA, en la que se establece que:

“3.^a En función del alcance y la naturaleza de las determinaciones del instrumento de planeamiento sobre previsiones de programación y gestión, contendrá un estudio económico-financiero que incluirá una evaluación analítica de las posibles implicaciones del Plan, en función de los agentes inversores previstos y de la lógica secuencial establecida para su desarrollo y ejecución, así como un informe de sostenibilidad económica, que debe contener la justificación de la existencia de suelo suficiente para usos productivos y su acomodación al desarrollo urbano previsto en el planeamiento, así como el análisis del impacto de las actuaciones previstas en las Haciendas de las Administraciones públicas responsables de la implantación y el mantenimiento de las infraestructuras y de la implantación y prestación de los servicios necesarios.”

Establecemos las siguientes determinaciones:

1.- En cuanto a las previsiones de programación y gestión, las innovaciones incluidas en este documento, por su naturaleza hacen imposibles e innecesarias tales previsiones, por los motivos que a continuación exponemos:

a) La innovación de permitir los aprovechamientos bajo cubierta afectan a la práctica totalidad del casco urbano consolidado, siendo potestativo para cada vecino ejecutar ese tipo



de obras, con lo cual, no hay posibilidad de programación de las mismas, y la gestión de esas actuaciones es privada.

- b) Del mismo modo, el cambio de ordenanzas sobre urbanización y edificación se hace para la práctica totalidad del casco, con los mismos argumentos de imposibilidad de previsión que lo comentado en el apartado anterior.

2.- En cuanto al informe de sostenibilidad económica, debemos comentar que también es innecesario, toda vez que las actuaciones contempladas bajo la entrada en vigor de esta modificación no provocarán ninguna alteración ni mayoración de infraestructuras o servicios, al no modificarse parámetros objetivos que inciden en la necesidad de mayores dotaciones, como la edificabilidad global, la densidad global, o la introducción de nuevos usos.

En Huelva, noviembre de 2016.- Fdo.: Claudio Rodríguez Centeno, Arqto.

Asimismo, de conformidad con el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se publican a su vez las Normas urbanísticas modificadas.

(...)

Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de HUELVA con sede en HUELVA, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

DAVID VIVAS OJUELOS, ALCALDE-PRESIDENTE DEL EXCMO. AYTO DE LUCENA DEL PUERTO A 12. DE ENERO DE 2018

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

DELEGACIÓN TERRITORIAL EN HUELVA

Convenio o Acuerdo: CITRA, S.A.

Expediente: 21/01/0124/2017

Fecha: 09/01/2018

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21001662011997.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CLÍNICA LOS NARANJOS GRUPO HLA, S.L.U. -Código 21001662011997-,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CLÍNICA LOS NARANJOS GRUPO HLA, S.L.U., que fue suscrito con fecha 27 de noviembre de 2017 entre las representaciones legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; en el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la



estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y en 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, modificado por Decreto 304/2015, de 28 de julio, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, MANUEL JOSÉ CEADA LOSA

ÍNDICE

Plataforma Convenio

Artículo 1.- Naturaleza

CAPÍTULO 1

Artículo 2.- Ámbito funcional

Artículo 3.- Ámbito territorial

Artículo 4.- Ámbito personal

Artículo 5.- Vigencia y duración

Artículo 6.- Concurrencia en el ámbito funcional del convenio

Artículo 7.- Estructura de la negociación colectiva. Concurrencia y complementariedad en el ámbito territorial del convenio

Artículo 8.- Denuncia y prórroga

Artículo 9.- Vinculación a la totalidad

Artículo 10.- Garantía "ad personam"- condición más beneficiosa

Artículo 11.- Comisión Negociadora

Artículo 12.- Comisión Paritaria

CAPÍTULO II: Clasificación Profesional

Artículo 13.- Competencia Organizativa

Artículo 14.- Clasificación Profesional. Criterios Generales

Artículo 15.- Grupos Profesionales

Artículo 16.- Asimilaciones

CAPÍTULO III: Empleo

Artículo 17.- Criterios Generales

Artículo 18.- Estabilidad en el empleo

Artículo 19.- Contrato en prácticas

Artículo 20.- Contrato para la formación y el aprendizaje

Artículo 21.- Contrato a tiempo parcial

Artículo 22.- Periodo de prueba



- Artículo 23.- Ceses en la empresa
- CAPÍTULO IV: Formación Profesional
- Artículo 24.- Formación Profesional
- CAPÍTULO V: Prevención de Riesgos Laborales
- Artículo 25.- Prevención de Riesgos Laborales
- Artículo 26.- Comité de Seguridad y Salud Laboral
- Artículo 27.- Uniformes
- CAPÍTULO VI: Jornada de Trabajo
- Artículo 28.- Jornada y horario de trabajo
- Artículo 29.- Descanso semanal
- Artículo 30.- Vacaciones
- CAPÍTULO VII: Estructura Retributiva
- Artículo 31.- Salario base
- Artículo 32.- Complemento de garantía "AD Personam"
- Artículo 33.- Complementos Salariales
- Artículo 34.- Pagas Extraordinarias
- Artículo 35.- Paga de Beneficios
- Artículo 36.- Incapacidad Transitoria por Enfermedad Común y Accidente de Trabajo
- CAPÍTULO VIII. Permisos y licencias
- Artículo 37.- Permisos
- Artículo 38.- Suspensiones del contrato
- Artículo 38 bis.- Permisos sin sueldo
- Artículo 39.- Excedencias
- Artículo 40.- Jubilación
- Capítulo IX: Derechos Sindicales
- Artículo 41.- Derechos colectivos
- Artículo 42.- Crédito de horas sindicales
- Capítulo X: Régimen Disciplinario
- Artículo 43.- Régimen disciplinario
- Artículo 44.- Tramitación y prescripción
- Artículo 45.- Infracciones de la empresa
- Capítulo XI: Planes de Igualdad
- Artículo 46.- Igualdad de oportunidades y no discriminación
- Disposición Adicional Única
- Anexo I: Requisitos de los Grupo Profesionales y Niveles
- Anexo II: Tabla de transposición a los nuevos Grupos Profesionales y Niveles
- Anexo III: Tablas salariales 2016 - 2019
- Anexo IV: Complementos Salariales



Plataforma Convenio

Artículo 1.- Naturaleza.

El presente convenio colectivo tiene naturaleza de convenio de empresa para la provincia de Huelva, en cuanto regulador de la estructura de la negociación colectiva dentro de su ámbito funcional y territorial definido en sus artículos 2 y 3.

CAPÍTULO I

Artículo 2.- Ambito funcional.

Quedan comprendidas en este convenio todas las empresas y/o centros de trabajo del Grupo HLA, SLU de Huelva y Provincia, en cualquier actividad sanitaria, y expresamente la Clínica Los Naranjos Grupo HLA, SLU.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación en toda la ciudad y provincia de Huelva.

Artículo 4.- Ámbito personal.

Queda comprendido en el ámbito del presente convenio el personal que presta sus servicios en las empresas afectadas por el mismo.

Queda expresamente excluido el personal que preste sus servicios en centros y/o empresas cuya titularidad y gestión corresponda a la administración pública.

Artículo 5.- Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2017 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019.

Artículo 6.- Concurrencia en el ámbito funcional del convenio.

En base al artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de que se negocie un convenio de ámbito superior, la Comisión Paritaria decidirá su aplicación hasta el vencimiento de este convenio a 31 de diciembre de 2017.

Artículo 7.- Estructura de la negociación colectiva. Concurrencia y complementariedad en el ámbito territorial del convenio.

Este convenio colectivo no se encuentra actualmente afectado por ningún convenio de ámbito superior.

Los conflictos de concurrencia que puedan originarse se resolverán en la Comisión Paritaria, aplicando el convenio más favorable para el trabajador y trabajadora apreciado en su conjunto y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

Artículo 8.- Denuncia y prorroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de tres meses y máxima de cinco meses antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la autoridad laboral competente, a través del sistema REGCON y en la que deberá constar la legitimación que se ostenta en la empresa, así como las materias que serán objeto de negociación.

Es voluntad de las partes mantener el ámbito de negociación que se crea con este Convenio y su mantenimiento en el tiempo. Por lo que, denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, incluso aunque se supere el plazo establecido en el párrafo cuarto del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. Anualmente, mientras el Convenio permanezca vigente e incluso cuando hubiera finalizado su vigencia por haber sido denunciado, las partes asumen el compromiso de, anualmente negociar la posible revisión de las tablas salariales.



Artículo 9.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En el caso de que, por la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o cualquiera de los afectados, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes afectadas, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

Artículo 10.- Garantía "ad personam"- condición más beneficiosa.

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto consentidas como establecidas en pacto o contrato individual, o en pacto o convenio colectivo, que venga percibiendo o disfrutando el personal.

En lo referido a las condiciones económicas, el personal que a la entrada en vigor del presente convenio o cuando se aplique percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, y revalorizable. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente convenio, la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades. A los efectos del establecimiento de tal complemento se realizará la comparación entre retribuciones por una sola vez, referenciada al momento de aplicar la tabla salarial del convenio colectivo.

Artículo 11.- Comisión Negociadora.

La comisión negociadora quedará constituida por la empresa y las organizaciones sindicales con representación en dicha empresa.

La distribución de las personas que componen la comisión estará en función de la representatividad de las organizaciones sindicales en las elecciones.

En el plazo de treinta días desde la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la mesa negociadora del convenio.

Artículo 12.- Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión paritaria del convenio, formada por las organizaciones firmantes. Sus funciones serán las de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Igualmente asume entre sus funciones la posibilidad de adaptación o en su caso modificación del convenio durante su vigencia. En este supuesto deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos que participaron en la negociación del convenio, aunque no lo firmaran.

Dicha comisión estará compuesta por 6 personas, tres que corresponderán a la empresa y otras tres organizaciones sindicales las cuales se distribuirán en base a su representación en dicha empresa.

Con carácter general la comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

Para los casos de discrepancias, ambas partes, patronal y sindicatos, acuerdan el expreso sometimiento a los acuerdos para la solución extrajudicial de conflictos en Andalucía SERCLA.

Se señala como domicilio de la comisión paritaria, a efectos de registro, Paseo de Los naranjos N.º 1. 21004 de Huelva.



Para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones de la comisión paritaria, directamente o por representación, más de la mitad de sus componentes por cada una de las partes representadas.

Durante la vigencia del presente convenio, la comisión paritaria quedará integrada por las siguientes organizaciones:

Por la empresa:

- —
- —

Por las organizaciones sindicales:

Comisiones Obreras y USO.

- —
- —

CAPÍTULO II: Clasificación Profesional

Artículo 13.- Competencia Organizativa.

La facultad organizativa del trabajo en los centros y establecimientos comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, compete a la empresa, que la ejerce a través de sus órganos de dirección, de acuerdo con la legislación vigente.

La empresa estará obligada a comunicar los cambios organizativos en materia de turnos de trabajo, al Presidente del Comité de Empresa o al Secretario, con 5 días de antelación a que se produzcan los mismos. Salvo en casos de urgencia en los que el plazo se puede reducir a 24 o 48 horas.

Artículo 14.- Clasificación Profesional. Criterios Generales.

El personal se clasifica por grupos profesionales en función de la titulación requerida para el desempeño de la prestación de servicios, la cualificación profesional, el conocimiento, la experiencia y/o de las aptitudes profesionales requeridas para el mismo. En cada grupo profesional se establecen distintos niveles profesionales, en función de los distintos grados de titulación, cualificación profesional, o de la complejidad, experiencia y capacitación requerida para el desempeño de las funciones.

La estructura profesional que se establece tiene por objeto conseguir una mayor simplicidad, funcionalidad y eficiencia en la organización de los recursos humanos, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 15.- Grupos Profesionales.

Se establecen cuatro Grupos profesionales:

1.- Grupo I: Personal Directivo.

Se integra en este grupo profesional el personal que desempeñe puestos de alto grado de mando y responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico, con facultades de supervisión, control y coordinación de las actividades que desarrollan. Ocupan puestos de trabajo que integran funciones claves para la organización y que requieren para su desarrollo un altísimo grado de independencia en la toma de decisiones, valorándose su prestación de servicios sobre la base de la consecución de objetivos estratégicos y la consecución de resultados.

2.- Grupo II: Personal Sanitario.

Se integra en este grupo profesional el personal que desempeña funciones directamente relacionadas con la atención a la salud del enfermo, incluidas aquéllas que tengan un carácter meramente auxiliar o complementario y abarcando desde las que requieran el



más alto grado de especialización y conocimientos técnicos y comporten el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquéllas de carácter auxiliar, para las cuales se exige solamente cualificación profesional elemental en algunos casos, e inferior en otros.

Se establecen, en dicho Grupo profesional los siguientes niveles profesionales:

- Nivel Profesional I: Integrado por profesionales que desempeñen funciones que requieran de forma necesaria la previa obtención de una titulación universitaria de grado, atendiendo al artículo 2, apartado 2.a y 3 de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.
- Nivel Profesional II: integrado por profesionales que desempeñen funciones que requieran de forma necesaria la previa obtención de una titulación universitaria de grado atendiendo al artículo 2, apartado 2.b y 3 de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.
- Nivel Profesional III: Integrado por profesionales que desempeñen funciones que requieran una titulación de formación profesional de grado superior atendiendo al artículo 3, apartado 2.a y 3 de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias o equivalente (a estos efectos se considerarán equivalentes los certificados de profesionalidad de nivel 3 de la familia sanitaria).
- Nivel Profesional IV: Integrado por profesionales que desempeñen funciones que requieran de una titulación de formación profesional de grado medio atendiendo al artículo 3, apartado 2.b y 3 de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias o equivalente (a estos efectos se considerarán equivalentes los certificados de profesionalidad de nivel 2 de la familia sanitaria).

3.- Grupo Profesional III: Personal Técnico y/o Administrativo.

Se integra en este grupo profesional el personal que desempeña funciones no relacionadas directamente con la atención a la salud del enfermo, pero que tienen un marcado carácter técnico o administrativo en todos los ámbitos y niveles, y configurada como el grupo profesional de gestión de centros y servicios. Asimismo, se incluyen en este grupo el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la información y recepción de personas y bienes.

Se establecen, en dicho grupo profesional, los siguientes niveles profesionales:

- Nivel Profesional I: Integrado por profesionales que desempeñen funciones que requieran de forma necesaria la previa obtención de una titulación universitaria de grado superior o equivalente.
- Nivel Profesional II: Integrado por profesionales que desempeñen funciones que requieran la previa obtención de una titulación universitaria de grado medio o equivalente.
- Nivel Profesional III: Integrado por profesionales que desempeñen funciones que requieran de una titulación de formación profesional de grado superior o equivalente (a estos efectos se considerarán equivalente los certificados de profesionalidad del nivel 3 de la familia correspondiente al puesto de trabajo o a las funciones a desarrollar)
- Nivel Profesional IV: Integrado por profesionales que desempeñen funciones que requieran de una titulación de formación profesional de grado medio o equivalente (a estos efectos se considerarán equivalentes los certificados de profesionalidad del nivel 2 de la familia correspondiente al puesto de trabajo o a las funciones a desarrollar)

4.- Grupo Profesional IV: Personal de Servicios Generales.

Se integra en este grupo profesional el personal que desempeña funciones correspondientes puestos de soporte a la actividad de la organización no encuadrados en los anteriores grupos de actividad y que abarcan todos aquellos servicios que demanda el normal funcionamiento de los centros. Tanto si se corresponden como si no, a un oficio determinado, tales como servicios de cafetería o restauración, lavandería, limpieza, mantenimiento, consejería, teléfono, etc.



Se establecen en dicho grupo profesional, los siguientes niveles profesionales:

- Nivel Profesional I: Integrado por profesionales que desempeñen funciones que requiera de una titulación de formación profesional de grado superior o equivalente (a estos efectos se consideran equivalentes los certificados de profesionalidad del nivel 3 de la familia correspondiente al puesto de trabajo o a las funciones a desarrollar).
- Nivel Profesional II: Integrado por profesionales que desempeñen funciones que requieran de una titulación de formación profesional de grado medio o equivalente (a estos efectos se considerarán equivalentes los certificados de profesionalidad del nivel 2 de la familia correspondiente al puesto de trabajo o a las funciones a desarrollar).
- Nivel Profesional III: Integrado por profesionales que no requiere titulación alguna para el desempeño del puesto de trabajo.

En el Anexo I del convenio se recoge el cuadro correspondiente con grupos profesionales, niveles y requisitos y categorías profesionales que se integran.

Artículo 16.- Asimilaciones.

Se contempla en el Anexo II del presente convenio una serie de categorías profesionales no reflejadas en los anexos de retribuciones ni funciones y a las que se les asimila con alguna de la categorías profesionales contempladas en dichos anexos.

CAPÍTULO III: Empleo

Artículo 17.- Criterios Generales.

Con el objetivo de dotar a la Clínica de un modelo de relaciones laborales estable que beneficie tanto a la empresa como al personal, elimine las desigualdades, contribuya a la competitividad de la empresa, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y con el fin de conseguir que la atención a las personas usuarias sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se fomentará cuando la actividad del negocio lo permita la contratación indefinida.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de la representación unitaria o sindical del personal en materia de contratación, artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se facilitará copia básica del contrato de trabajo a la representación unitaria o sindical del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

Artículo 18.- Estabilidad en el empleo.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección de la Empresa se compromete a garantizar el empleo a todos los trabajadores fijos de la Clínica. La Empresa garantiza que, al término de la vigencia del Convenio, quedará respetada la cifra de empleo fijo existente a la firma del mismo.

Artículo 19.- Contrato en prácticas.

No será inferior a doce meses, prorrogables en periodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. La retribución para este contrato será, como mínimo, del 70% para el primer año y el 85% para el segundo, de la categoría para la que contraten por estas modalidades, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada contratada. El personal contratado en prácticas no podrá superar el 2% de la plantilla.

Artículo 20.- Contrato para la formación y el aprendizaje.

No será inferior a doce meses, prorrogables en periodo de seis meses hasta el máximo del límite legal.

El personal contratado bajo esta modalidad contractual no podrá superar el 2% de la plantilla.

El tiempo de trabajo efectivo habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas y, por ello, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.



Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni a turnos.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

El personal contratado en prácticas no podrá superar el 2% de la plantilla.

Artículo 21.- Contrato a tiempo parcial.

El contrato a tiempo parcial se regulará por lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores salvo lo dispuesto en el siguiente párrafo.

En los supuestos de contratos tiempo parcial inferiores a 4 horas diarias, en ningún caso podrá partirse la jornada de trabajo.

Artículo 22.- Periodo de prueba.

El período de prueba se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, salvo lo dispuesto en los párrafos siguientes.

La duración del periodo de prueba no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupo I: Noventa días.
- Grupo II: Cuarenta y cinco días.
- Grupos III y IV: Treinta días.

Contratos temporales de duración determinada concertados por menos de seis meses periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

Artículo 23.- Ceses en la empresa.

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con 15 días de antelación sobre la fecha de su baja definitiva.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses, con independencia del grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 7 días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia del grupo al que pertenezca, será de 10 días.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para reducir, de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador o trabajadora.

CAPÍTULO IV: Formación Profesional

Artículo 24.- Formación Profesional.

Con respecto a la formación profesional las partes se remiten a lo contemplado en el I Acuerdo Nacional de Formación continua para las empresas y entidades de sanidad privada suscrito el 6 de noviembre de 2012, al amparo del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, por la Federación Nacional de Clínicas Privadas (FNCP), la Federación de Sanidad y Sectores Socio-sanitarios de CCOO (FSS-CCOO) y la Federación de Servicios Públicos de UGT (FSP-UGT). Acuerdo publicado en el BOE el 27 de diciembre de 2012.

CAPÍTULO V: Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 25.- Prevención de Riesgos Laborales.

La prevención de riesgos laborales se regirá por lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales y en su normativa complementaria.



Artículo 26.- Comité de Seguridad y Salud Laboral.

En el marco del presente convenio se constituye la comisión paritaria de seguridad y salud laboral que estará integrada inicialmente por seis miembros, tres por la representación empresarial y tres por la representación de las organizaciones sindicales que se distribuirán en proporción a su representatividad.

El voto de los componentes de la comisión paritaria de seguridad y salud laboral será, tanto del lado empresarial como social, proporcional a su representatividad.

El Comité tendrá las siguientes competencias y facultades:

- a) Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre las normas de prevención y riesgos laborales.
- b) Establecer un catálogo de puestos para personas con discapacidad y adaptación de los mismos, así como garantizar la protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.
- c) Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios.
- d) Asesoramiento técnico a la empresa y representación del personal.
- e) Las atribuidas a los delegados de prevención colaborando con los mismos en la resolución de problemas.
- f) Vigilar el cumplimiento de las obligaciones asignadas por las normas de prevención a la empresa.
- g) Acordar con la Empresa y la Representación Sindical un protocolo de actuación sobre embarazo de las trabajadoras de la empresa.

Artículo 27.- Uniformes.

La empresa está obligada a facilitar anualmente al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando se tenga obligación de salir con uniforme al exterior). Así como material desechable y los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones, entre los que se encontrarán los guantes y el calzado homologados que sean necesarios. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado. La limpieza del uniforme correrá por cuenta de la empresa

CAPÍTULO VI: Jornada de Trabajo**Artículo 28.- Jornada y horario de trabajo.**

Se establece una jornada máxima anual de 1826 horas, 40 horas semanales de promedio.

La empresa podrá establecer un sistema de control de asistencia.

En el último mes de cada año, se elaborará para el primer semestre del año siguiente, el calendario laboral con turnos y horarios, previa negociación con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Dentro del mes de mayo de cada año se elaborará el avance del calendario de turnos para el segundo semestre del año. Dicho calendario podrá ser revisable en función de la situación de plantilla y necesidades de la empresa, revisiones que tendrán que ser notificadas y justificadas por escrito al Presidente del Comité de Empresa, y realizadas con la mayor anticipación posible.

La empresa permitirá los cambios de turno entre el personal del centro, por una o más jornadas, sin discriminación alguna, y dando comunicación a la empresa por escrito con al menos veinticuatro horas de antelación, siempre que se respeten los descansos entre jornadas semanales y no se sobrepase el número máximo de horas diarias de trabajo.

Siempre que la duración de la jornada diaria sea de seis horas o más, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 20 minutos de duración, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.



La jornada a tiempo parcial será siempre continuada.

Las trabajadoras y trabajadores mayores de 55 años y las mujeres embarazadas, si así lo solicitan quedaran exentos de realizar jornadas de trabajo nocturno, así como guardias.

Artículo 29.- Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana, sábado y domingo, al menos cada cuatro semanas. Dicho descanso no se podrá solapar con el descanso diario obligatorio entre jornadas.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria y sindical del personal.

Artículo 30.- Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de 26 días laborables, a estos efectos los sábados serán considerados días laborables. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, el personal tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto, septiembre y diciembre.

El disfrute se fijará en un periodo de veintiséis días consecutivos o en dos periodos de trece días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y la representación unitaria y sindical de los trabajadores y trabajadoras, respetándose siempre los siguientes criterios:

- a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El inicio del periodo de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones el día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal por enfermedad común, accidente laboral, enfermedad profesional y accidente no laboral, así como suspensión del contrato por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o suspensión del contrato por maternidad, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el caso que las vacaciones se estén ya disfrutando y ocurra lo determinado en el párrafo anterior, estas se suspenderán automáticamente y se volverán a iniciar cuando las situaciones descritas hayan terminado.

CAPÍTULO VII: Estructura Retributiva

Artículo 31.- Salario base.

Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y nivel profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. El salario base se corresponde con lo que figura en el Anexo III. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

La subida salarial para este convenio será del 3% para 2017, 1% para 2018 y 1% para 2019, además del compromiso de reunir en febrero de cada año a la Comisión Paritaria para intentar que el personal no sufra pérdida de poder adquisitivo.



Artículo 32.- Complemento de garantía "AD Personam".

El concepto de antigüedad regulado en el Art. 13 del Convenio Colectivo de Clínica Los Naranjos publicado en el BOP, desaparece a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio

Se establece un nuevo concepto retributivo denominado Complemento de Garantía Ad Personam que devengaran únicamente los trabajadores y trabajadoras de alta en la empresa a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

Este complemento estará constituido por las cantidades derivadas del concepto, que desaparece, de antigüedad.

Los trabajadores y trabajadoras de alta a la firma del presente Convenio que vinieran percibiendo alguna cantidad en concepto de antigüedad o la generen a lo largo de los años 2017, 2018 y 2019, lo consolidaran en el citado complemento de Ad Personam. Únicamente pasarán al complemento de Ad Personam aquellos trienios y quinquenios que hayan sido totalmente perfeccionados. En ningún caso se abonará cantidad alguna por devengos correspondientes a partes proporcionales.

Los importes percibidos en concepto de complemento de antigüedad por los trabajadores y trabajadoras de alta en la empresa a la firma del presente Convenio Colectivo, quedarán congelados a partir de la fecha 31 de diciembre de 2019.

El complemento de garantía Ad Personam no será absorbible, ni compensable y, a partir del primero de enero de 2020, será objeto de revalorización en los mismos términos que sea revisado el salario base.

Artículo 33.- Complementos Salariales.**a) Plus de tóxicos**

En razón de la mayor especialidad, toxicidad, penosidad o peligrosidad, se establece un complemento retributivo a favor de: Médicos, Farmacéuticos, DUE, TER, TEL, Auxiliar de Enfermería, Celador y Limpiadora que desempeñen su trabajo en las secciones de quirófano, laboratorio, farmacia y radiología.

La cuantía de este complemento será del 15% del salario base establecido en el presente "convenio.

El resto del personal auxiliar de enfermería, percibirá mensualmente la cantidad de 58€, durante la vigencia del convenio.

b) Plus de transporte

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio percibirán por cada mes efectivamente trabajado, la cantidad de 34€ durante la vigencia de este convenio.

c) Plus de asistencia y puntualidad

La cuantía de este Plus será de 34 € durante la vigencia del presente convenio. Este plus se cobrará proporcionalmente a la asistencia y puntualidad de cada mes.

d) Plus de quebranto de moneda

Este complemento tiene por objeto compensar las posibles diferencias de caja en los cuadros periódicos que se realicen. Afectará a las recepcionistas, celadores y administrativas, que, por el desempeño de sus tareas, se vean obligados a utilizar la caja de efectivo de recepción de la clínica. El importe durante la vigencia del convenio será de 47€ mensuales. Será obligatorio cumplimentar los libros establecidos al efecto y proceder al arqueo de caja en cada cambio de turno.

e) Plus de festivos y domingos

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo disfrutarán de todos los días festivos que contenga el calendario oficial laboral, quedando ambas partes obligadas al cumplimiento de las normas que estén establecidas en la legislación vigente.



El personal que preste sus servicios en régimen de turnos disfrutará de los descansos equivalentes.

f) Plus de festivos especiales

Se establece para los años de vigencia del convenio para todo el personal que trabaje, los días 24 de diciembre (turnos de tarde y noche), y 25 de diciembre (turnos de mañana, tarde y noche), 31 de diciembre (turnos de tarde y noche), 1 de enero (turnos de mañana, tarde y noche), 5 de enero (turnos de tarde y noche), y 6 de enero (turnos de mañana, tarde y noche), un complemento de 37€ por persona y turno.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo disfrutarán de dos días de descanso retribuidos con motivo de navidad y semana santa, cuyas fechas se determinarán atendiendo a las necesidades del servicio y la solicitud del trabajador o trabajadora, conjuntamente con la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras dentro de los periodos determinados.

g) Plus de nocturnidad

Los trabajadores y trabajadoras que realicen turnos de noche percibirán mensualmente un plus de nocturnidad consistente en el 25% de su salario base diario por cada noche trabajada. Se considera trabajo nocturno el horario comprendido entre las 22:00 h y mañana siguiente.

h) Plus de disponibilidad

Todo el personal que quiera voluntariamente estar incluido en la BOLSA de TRABAJO que se creará para cubrir incidencias y sustituciones y que esté trabajando en la Clínica sin haber sido contratado específicamente para ello, cobrará un plus de 30€ mensuales.

i) Horas extraordinarias

Todas las horas realizadas por encima de la jornada, en cómputo anual, pactada en este convenio se abonarán al 150% de la hora ordinaria. Si la compensación se hace en descansos, por cada día de trabajo se descansará un día y medio. El cómputo correspondiente a las jornadas se llevará a cabo dentro del mes de enero del año natural siguiente.

Artículo 34.- Pagas Extraordinarias.

La empresa abonará dos pagas extraordinarias anualmente, una el 15 de junio y otra el 15 de diciembre. Su cuantía será la correspondiente al salario base más el complemento de garantía Ad Personam.

Artículo 35.- Paga de Beneficios.

La empresa abonará dos medias pagas, una el 15 de marzo y otra el 15 de septiembre. Su cuantía será la correspondiente a la mitad del salario base más la mitad del complemento de garantía Ad personam en cada una de ellas.

Artículo 36.- Incapacidad Transitoria por Enfermedad Común y Accidente de Trabajo,

a) Enfermedad Común

Los tres primeros días no se cobran. Del 4 al 20 el 65% y del 20 en adelante el 75%.

b) Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional

Se percibirá el 75% desde el primer día.

CAPÍTULO VIII. Permisos y licencias

Artículo 37.- Permisos.

Los permisos se regularán por lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, salvo- en lo dispuesto en los párrafos siguientes. Las licencias relacionadas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores se extenderán a las parejas de hecho, a menores adoptados



o acogidos y a los discapacitados convivientes, siempre que estas situaciones se justifiquen con el documento que al efecto tenga establecido la Administración Pública y, en todo caso, por certificado oficial de convivencia.

Las horas establecidas como permiso durante el periodo de lactancia podrán acumularse mediante el disfrute veinte días retribuidos o la proporción que corresponda en función del periodo de alta en la empresa con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla nueve meses de edad.

Artículo 38.- Suspensiones del contrato.

Las suspensiones del contrato de trabajo por las causas legalmente establecidas se regirán por lo dispuesto en los Artículos 45 a 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en el párrafo siguiente.

El personal deberá comunicar a la empresa su intención de acogerse al derecho de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento con una antelación de, al menos, diez días antes de la fecha de su ejercicio.

Artículo 38 bis.- Permisos sin sueldo.

Los trabajadores y trabajadoras acogidos al presente convenio colectivo, podrán solicitar hasta un máximo de cinco días, dentro de cada año natural, un permiso no retribuido, que se solicitará por escrito en un plazo no inferior a siete días, salvo casos excepcionales debidamente justificados por escrito. Este permiso sin sueldo podrá unirse a las vacaciones anuales siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan y así se acuerde entre la dirección del centro y el Comité de Empresa.

Los trabajadores y trabajadoras con, al menos, una antigüedad de un año en la empresa, podrá solidar un permiso no retribuido de un mes de duración, dentro de cada año natural. La Empresa concederá el permiso siempre que dicha plaza esté cubierta por personal de la misma categoría y experiencia profesional necesaria. En cualquier caso, será la empresa la que decida la concesión del citado permiso.

Artículo 39.- Excedencias.

a) Forzosa:

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) Funciones sindicales:

Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo representativo.

c) Voluntaria:

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos quince días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa en el plazo de diez días.

El reingreso deberá solicitarse por escrito al menos mes a la finalización de la exced. personal que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa.



El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

d) Cuidado de menor o mayor:

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Artículo 40.- Jubilación.

Se podrá convenir entre la empresa y el personal la jubilación parcial de este último simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo celebrado con un desempleado o desempleada o con quien tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, siempre que se cumpla los requisitos establecidos en los artículos 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes.

Capítulo IX: Derechos Sindicales.

Artículo 41.- Derechos colectivos.

Los derechos colectivos de los trabajadores y las trabajadoras y de sus representantes serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985.

Artículo 42.- Crédito de horas sindicales.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, con una antelación mínima de 48 horas, para prever su sustitución, a su inicio, y duración, salvo en situaciones excepcionales.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los y las representantes podrá acumularse en un/a o varios/as representantes. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la antelación suficiente.



Capítulo X: Régimen Disciplinario.

Artículo 43.- Régimen disciplinario.

La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de

A) Faltas leves:

- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- La desatención y falta de corrección en el trato con el público y/o trabajadores del centro cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
- La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes. justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- La falta de puntualidad no justificada, no superior a 15 minutos, en la entrada o en la salida del trabajo de tres a cinco ocasiones en un mes.
- La falta de aseo y limpieza personal.
- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.
- El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.
- No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.
- La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal dentro de un trimestre.
- El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad/7

B) Faltas graves:

- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ellos se hubiere derivado un perjuicio grave a la misma.
- La falta de asistencia injustificada al trabajo de uno a tres días durante el período de un mes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- La falta de puntualidad no justificada, no superior a 15 minutos, en la entrada o en la salida del trabajo durante más de cinco días y menos de diez en el período de mes.
- La suplantación de otro trabajador, alterando entrada y salida al trabajo.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud laboral, así como la imprudencia o negligencia en el mismo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.
- El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.



- Fumar, consumir alcohol o drogas durante la prestación del servicio.
- La falta de respeto debido a las personas usuarias, compañeros, compañeras de trabajo, de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes y las de abuso de autoridad, o de cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
- La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador o trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

C) Faltas muy graves:

- Dar a conocer datos de carácter personal del proceso patológico e intimidad de la persona usuaria protegido por la legislación vigente.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- El fraude, la deslealtad, la transgresión de la buena fe contractual, el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o cualquier otra persona, realizado como consecuencia de la prestación de servicios.
- La falta de asistencia injustificada al trabajo durante dos días consecutivos o tres alternos en el período de un mes.
- Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio o al final de la jornada de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de 30 días o durante más de 30 días durante un periodo de 90 días.
- Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas, usuarios/as, compañeros/as de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
- Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias.
- El acoso sexual y moral.
- Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
- La imprudencia o negligencia en el trabajo que conlleve perjuicios graves a las empresas o a los pacientes.
- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena
- Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las represalias contra las personas que hayan denunciado.
- La falta de disciplina en el trabajo.
- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
- El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
- La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
- Cualquier otra conducta tipificada en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones:

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:



- Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.
- Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 29 días.
- Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.
 - Despido.

Artículo 44.- Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación unitaria del personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de las personas pertenecientes al comité de empresa, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en periodo reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 45.- Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales. Así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Capítulo XI: Planes de Igualdad.

Artículo 46.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación unitaria y sindical del personal.

Las medidas que se adoptarán tendrán como objetivos:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación y en el desarrollo profesional de mujeres y hombres contribuyendo a reducir desequilibrios.
- Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación.
- Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo mediante adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Prevenir e intervenir en su caso de forma efectiva ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente en la igualdad de oportunidades.



Así como todos aquellos objetivos que se establezcan para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En el caso de que la empresa creciera hasta 250 personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación

Disposición Adicional Única

En el plazo de tres meses desde la firma del presente Convenio Colectivo, el Comité de Seguridad y Salud de la Empresa deberá negociar y aprobar un protocolo para la prevención de los riesgos laborales en el embarazo y la lactancia de las trabajadoras, que será de obligado cumplimiento.

Anexo I: Requisitos de los Grupo Profesionales y Niveles

Grupos Profesionales	Niveles	Requisitos para el Nivel	Categorías que se trasponen a dichos Grupos
Grupo I Personal Directivo			Gerente, Director/a Médico/a, Director/a de Enfermería, Director/a Administrativo/a.
Grupo II Personal Sanitario	Nivel I	Titulación Universitaria de Grado Superior	Médico/a jefe/a de Servicio, médico/a –cualquiera que sea su especialidad-, médico/a de guardia, radiólogo, analista y farmacéutico, nutrición y dietética.
	Nivel II	Titulación Universitaria de Grado Medio	Supervisor/a de enfermería, D.U.E., enfermeros/as, matrón/matronas y fisioterapeutas, nutrición y dietética.
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Técnico/a especialista en radiología, técnico/a de laboratorio, documentalista, técnico/a especialista de anatomía patológica, técnico/a especialista en radioterapia.
	Nivel IV	Formación Profesional de Grado Superior	Auxiliar de Enfermería.
Grupo III Personal Técnico y/o Administrativo	Nivel I	Titulación Universitaria de Grado Superior	Economista, Letrado/a, Asesor/a Jurídico/a, Físico/a, Químico/a, Biólogo/a, Ingeniería Informática.
	Nivel II	Titulación Universitaria de Grado Medio	Ingeniero/a Técnico/a, Graduado/a Social, Trabajador/a Social. Informáticos/as, Técnicos/as en prevención.
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Categorías profesionales de Administración (Contable y administrativos), Personal Informático. Asimilación de oficiales a este nivel.
	Nivel IV	Formación Profesional de Grado Superior	Auxiliar Administrativo y recepcionista.
Grupo IV Personal de Servicios Generales	Nivel I	Formación Profesional de Grado Superior	Técnico/a Superior de Hostelería (Gobernantas, Cocinero/a), Técnico/a Superior de Mantenimiento, asimilación de Jefe/a de Taller, Jefe/a de Oficio.
	Nivel II	Formación Profesional de Grado Superior	Camarero/a, Telefonistas, Conductor/a. Auxiliar Oficinas.
	Nivel III	Sin titulación	Celador o celadora. Personal de Limpieza, Ayudante de Cocina, Personal de Lavandería y Pinche.



Anexo II: Tabla de transposición a los nuevos Grupos Profesionales y Niveles

Grupos Profesionales	Niveles	Requisitos para el Nivel	Categorías que se trasponen a dichos Grupos
Grupo I Personal Directivo			Gerente, Director/a Médico/a, Director/a de Enfermería, Director/a Administrativo/a.
Grupo II Personal Sanitario	Nivel I	Titulación Universitaria de Grado Superior	Médico/a jefe/a de Servicio, médico/a –cualquiera que sea su especialidad-, médico/a de guardia, radiólogo, analista y farmacéutico, nutrición y dietética.
	Nivel II	Titulación Universitaria de Grado Medio	Supervisor/a de enfermería, D.U.E., enfermeros/as, matrón/matronas y fisioterapeutas, nutrición y dietética.
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Técnico/a especialista en radiología, técnico/a de laboratorio, documentalista, técnico/a especialista de anatomía patológica, técnico/a especialista en radioterapia.
	Nivel IV	Formación Profesional de Grado Superior	Auxiliar de Enfermería.
Grupo III Personal Técnico y/o Administrativo	Nivel I	Titulación Universitaria de Grado Superior	Economista, Letrado/a, Asesor/a Jurídico/a, Físico/a, Químico/a, Biólogo/a, Ingeniería Informática.
	Nivel II	Titulación Universitaria de Grado Medio	Ingeniero/a Técnico/a, Graduado/a Social, Trabajador/a Social. Informáticos/as, Técnicos/as en prevención.
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Categorías profesionales de Administración (Contable y administrativos), Personal Informático. Asimilación de oficiales a este nivel.
	Nivel IV	Formación Profesional de Grado Superior	Auxiliar Administrativo y recepcionista.
Grupo IV Personal de Servicios Generales	Nivel I	Formación Profesional de Grado Superior	Técnico/a Superior de Hostelería (Gobernantas, Cocinero/a), Técnico/a Superior de Mantenimiento, asimilación de Jefe/a de Taller, Jefe/a de Oficio.
	Nivel II	Formación Profesional de Grado Superior	Camarero/a, Telefonistas, Conductor/a. Auxiliar Oficios.
	Nivel III	Sin titulación	Celador o celadora. Personal de Limpieza, Ayudante de Cocina, Personal de Lavandería y Pinche.



Anexo III: Tablas salariales 2016 – 2019 (Importes en Euros)

Grupos Profesionales	Niveles	2016	2017 (3%)	2018 (1%)	2019 (1%)
Grupo I Personal Directivo		2.406,05	2.478,23	2.503,01	2.528,04
Grupo II Personal Sanitario	Nivel I	1.382,37	1.423,84	1.438,08	1.452,46
	Nivel II	842,16	867,42	876,09	884,85
	Nivel III	800,09	824,09	832,33	840,65
	Nivel IV	736,94	759,05	766,64	774,31
Grupo III Personal Técnico y/o Administrativo	Nivel I	1.382,37	1.423,84	1.438,08	1.452,46
	Nivel II	842,16	867,42	876,09	884,85
	Nivel III	776,83	800,13	808,13	816,21
	Nivel IV	736,94	759,05	766,64	774,31
Grupo IV Personal de Servicios Generales	Nivel I	736,94	759,05	766,64	774,31
	Nivel II	695,19	716,05	723,21	730,44
	Nivel III	695,19	716,05	723,21	730,44

Anexo IV: Complementos Salariales (Importes en Euros)

Grupos Profesionales	Niveles	Plus Transporte	Plus Asistencia y Puntualidad	Plus Quebranto Moneda	Plus de Festivos Especiales	Plus de Disponibilidad
Grupo I Personal Directivo		34	34	47	37	
Grupo II Personal Sanitario	Nivel I	34	34		37	
	Nivel II	34	34		37	30
	Nivel III	34	34		37	30
	Nivel IV	34	34		37	30
Grupo III Personal Técnico y/o Administrativo	Nivel I	34	34	47	37	30
	Nivel II	34	34	47	37	30
	Nivel III	34	34	47	37	30
	Nivel IV	34	34	47	37	30
Grupo IV Personal de Servicios Generales	Nivel I	34	34		37	30
	Nivel II	34	34		37	30
	Nivel III	34	34		37	30



Convenio o Acuerdo: INDUSTRIAS VINICOLAS**Expediente:** 21/01/0112/2017**Fecha:** 09/01/2018**Asunto:** RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**Código** 21000495011982.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA -Código 21000495011982-,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 6 de septiembre de 2017 por la Asociación de Criadores y Exportadores de Vino de la provincia de Huelva y por los representantes de los trabajadores de los Sindicatos UGT y CCOO , y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; en el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y en 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, modificado por Decreto 304/2015, de 28 de julio, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, MANUEL JOSE CEADA LOSA

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS EN LA PROVINCIA DE HUELVA**Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.-**

El presente Convenio afectará a las empresas y a los trabajadores fijos y eventuales de las mismas, dedicadas a la Industria Vinícola y Alcohólica reguladas por la Ordenanza Laboral aprobada por orden Ministerial de 11 de junio de 1.971, con exclusión de las empresas que en 1-5-79, estuviesen asociadas en la Agrupación de Fabricantes de Aguardientes y Licores, salvo que estas empresas optasen por adherirse al mismo.

Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.-

El presente Convenio es de ámbito provincial y afectará a las empresas y trabajadores citados en el artículo anterior.

Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL.-

El presente Convenio tendrá una duración de un año y entrará en vigor a todos los efectos el día 1-1-2017 hasta el 31-12-2017, sea cual fuere su fecha de publicación en el B.O.P.

Artículo 4.- PLAZO DE PREAVISO.-

El presente Convenio se prorrogará por años sucesivos, si no mediara denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses, respecto a la fecha de terminación



de su vigencia, y obligándose ambas partes a iniciar las negociaciones un mes antes de la terminación de su vigencia.

Artículo 5.- RETRIBUCIONES.-

Para el año 2017 es la que figura para cada categoría en la tabla salarial anexa. El incremento salarial pactado para el periodo de vigencia ha sido del 1,1%.

Artículo 6.- COMPLEMENTO PERSONAL.-

El día 1º de abril de 2005 desapareció el concepto de antigüedad no generándose desde ese momento ningún aumento por año de servicio, ni bienios y ni trienios, ni cuantía alguna, y las cantidades que los trabajadores venían cobrando a 31.03.05 por dicho concepto, se les abonarán como un complemento personal, que será inabsorbible, y que sólo tendrá en el futuro el mismo incremento que se pacte para el resto de los conceptos salariales.

Ello no obstante, aquellos trabajadores a quienes a 31.03.05 tuviesen devengado parte del tiempo que compone su bienio o trienio, tendrán derecho a percibir dicha parte proporcional, importe que se adicionará a su complemento personal, como se dispone en el párrafo anterior.

Artículo 7.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad consistirán en una mensualidad del salario del Convenio más el complemento personal, cada una de ellas.

Artículo 8.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL.-

Independientemente de las gratificaciones extraordinarias señaladas en el artículo anterior, las empresas abonarán a todos los productores en conmemoración de las fiestas de la Viña, el día 10 de septiembre una paga de 12 días a razón del salario del convenio más el complemento personal.

Artículo 9.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Ante la grave situación del paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- 1.- Horas extraordinarias habituales: supresión.
- 2.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como, en caso de pérdida de materias primas: realización.
- 3.- Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de que se trate: mantenimiento siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité, de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias se determinará de acuerdo con la legislación laboral vigente.

Artículo 10.- VACACIONES.-

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de unas vacaciones de 30 días, retribuidas a razón del salario del convenio más el complemento personal, sin perjuicio de las mayores condiciones que a título personal o colectivo tengan concedidas los trabajadores.



Artículo 11.- JORNADA LABORAL.-

La jornada de trabajo del personal afectado por este Convenio será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, la jornada se podrá distribuir de lunes a sábado.

La empresa podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo.

Artículo 12.- JORNADA INTENSIVA.-

Se establece para todos los trabajadores en el presente Convenio, una jornada de trabajo intensiva durante el periodo comprendido entre el 15 de mayo al 31 de agosto, fijándose en estos meses una jornada continuada de 8 horas de lunes a viernes, cuyo horario será de seis horas y treinta minutos (6,30) de la mañana a catorce horas treinta minutos de la tarde (14,30); teniéndose en este periodo media hora para el desayuno, por cuenta de la empresa.

Artículo 13.- INDEMNIZACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO.-

Las empresas afectadas por este convenio, abonarán a los trabajadores en caso de incapacidad transitoria, derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, una indemnización complementaria que cubra hasta el 100% del salario del convenio a partir de los 15 días de la declaración legal de la misma en caso de enfermedad, durante el tiempo que dure ésta, hasta el periodo máximo de la incapacidad transitoria, y desde el primer día, en caso de accidente.

En caso de enfermedad, las empresas abonarán el 90% del salario desde el primero hasta el decimocuarto día de la enfermedad.

Artículo 14.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS.-

Cuando una empresa necesite que sus trabajadores se desplacen accidentalmente a realizar trabajos que obliguen a pernoctar en una localidad distinta a la de su residencia además del sueldo o jornada, deberá serle abonada la dieta que a continuación se señala, sin perjuicio de facilitarle o, en su defecto abonarle el medio de locomoción adecuado.

La dieta completa será de 46,74 euros.

Los días de salida o llegada devengarán dietas completas. De existir posibilidad de regreso a la localidad de referencia en el día, el trabajador devengará media dieta, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectuaran de forma tal que el trabajador tenga que realizarlo fuera del lugar habitual, la comida del medio día, percibirá media dieta, cuya cuantía será de 17,28 euros.

En los casos de que estos trabajadores realicen gastos superiores al importe de las correspondientes dietas, éstos les serán abonados por la empresa, siempre que estuvieran debidamente justificados.

Artículo 15.- PERMISO NO RETRIBUIDO DE HASTA 30 DÍAS.-

Este permiso no podrá ser concedido en fecha de mucho trabajo como son: vendimia, víspera de Navidad y Semana Santa, teniéndose en cuenta además que solo podrá concederse a dos productores simultáneamente.

Artículo 16.- PLANTILLAS.-

Se establece para las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, que las vacantes que se produzcan en cualquiera de las categorías, sea cubierta por el personal más antiguo de la categoría inmediata inferior, debiendo estarse en el resto del contenido de dicho tema, a lo dispuesto en el artículo 40 de la Ordenanza Laboral de Industrias Vinícolas y demás afines.

Artículo 17.- EXCEDENCIAS.-

Las empresas afectadas por el presente Convenio, concederán a su personal de plantilla con antigüedad, al menos de 2 años, derecho de gozar excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 3 meses y máximo de 5 años, con derecho a ocupar en la empresa la misma categoría que



ostentaba. Se perderá el derecho de reingreso, si no se solicitara antes de expirar el plazo para que el que se concedió la excedencia.

Artículo 18.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.-

Las empresas concederán licencias retribuidas a razón del salario del convenio a los trabajadores que lo soliciten en los casos siguientes:

- a).- Tres días por alumbramiento de esposa.
- b).- Tres días en los casos de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres; y dos días en los casos de nietos, hermanos y abuelos.
- c).- Tres días en caso de intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos y dos días en los casos de nietos y hermanos. Todo ello y siempre que se certifique mediante parte facultativo.
- d).- Quince días en caso de matrimonio.
- e).- Un día en caso de boda de hijos, nietos, hermanos y padres.
- f).- Por el tiempo indispensable para resolver o cumplir un deber público inexcusable o de carácter sindical, según las disposiciones vigentes.
- g).- A los trabajadores que realicen estudios, por el tiempo indispensable para tomar parte de los exámenes, previa presentación de la papeleta de examen.
- h).- Un día para consulta médica a la Seguridad Social fuera de la localidad.

Estas licencias serán ampliadas en un día más cuando el acontecimiento que la motiva tuviera lugar fuera de la provincia.

Artículo 19.- PRENDAS DE TRABAJO.-

Las empresas entregarán a sus trabajadores, dos prendas de trabajo adecuadas a la labor que realicen, así como el calzado que cumplan las normas de seguridad e higiene, cada año.

Artículo 20.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.-

Las empresas realizarán las gestiones oportunas para que a través del Centro de Prevención de Riesgos Laborales se les realice anualmente a los trabajadores el reconocimiento médico.

Artículo 21.- DERECHOS SINDICALES.-

Las empresas considerarán a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa no podrá despedir a un trabajador, ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica, pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo. Existirá un tablón de Anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto dirigirán copia de la misma previamente a dirección o titularidad del centro.

Artículo 21, BIS.-

Los delegados de personal sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las leyes tendrán las siguientes garantías:



- a) Dispondrán del crédito de horas mensuales que la ley determina.

El crédito de horas que la Ley determina se acumulará por períodos trimestrales.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de comités de Empresas, como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios colectivos que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

- b) Sin rebasar el máximo acordado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

Artículo 22.- PRÁCTICAS ANTISINDICALES .-

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 23.- COMISIÓN PARITARIA.-

Para la interpretación del contenido de este Convenio y vigilancia de su cumplimiento, así como para ejercer las funciones de arbitraje en los problemas o cuestiones que pudieran suscitarse como consecuencia de su aplicación, se creará una Comisión Paritaria que quedará constituida de la siguiente forma:

PRESIDENTE: El de la Comisión Deliberadora del Convenio o persona en quien delegue. **SECRETARIO:** El de la Comisión Deliberadora del Convenio.

VOCALES: Cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro de los empresarios. En ambos casos, que hayan formado parte de la Comisión Deliberadora de este Convenio.

ASESORES: Serán designados libremente por las respectivas representaciones.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación auténtica del Convenio.
- b) Arbitraje de los problemas sometidos a su consideración por las partes.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el Convenio.
- d) Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de los trámites contenciosos o administrativos previstos en la legislación laboral.

A efectos de notificación, la Comisión Paritaria tendrá su domicilio, indistintamente en cualquiera de las Centrales Sindicales que hayan participado en la negociación del Convenio, así como en la Federación Onubense de Empresarios.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos, pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación de este Convenio, para que la comisión emita dictamen y actúe en la forma reglamentaria, previa o simultáneamente al planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes, que adoptará sus acuerdos exclusivamente por unanimidad.

Las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria podrán resolverse solicitando la intervención del Sistema Extrajudicial para la Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) o acudiendo a la jurisdicción correspondiente.

Artículo 24.- GARANTÍAS “AD PERSONAM”.-

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente “ad personam”.



Artículo 25.- PÓLIZA DE SEGUROS .-

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a sus trabajadores o, en su caso, a sus derecho-habientes, en los supuestos de muerte, incapacidad permanente absoluta, total o gran invalidez, como consecuencia de accidentes, sean o no de trabajos, una indemnización de 19.371,44 euros.

Para tener derecho a la indemnización a la que se refiere el primer párrafo, la muerte o incapacidad, deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral, u ocurra a resultas por consecuencia de accidentes sufridos durante la vigencia de la póliza o de la relación laboral.

Este artículo entrará en vigor a los 15 días de publicarse este convenio en el B.O.P.

Se entiende que la única obligación de la empresa es la de contratar la póliza y abonar su precio, sin que los problemas de solvencia de la compañía contratada u otros, puedan cargar sobre la empresa el pago de las indemnizaciones establecidas.

Artículo 26.- CONTRATO DE RELEVO.-

Las partes firmantes entienden que, en determinados casos, el contrato de relevo, reglado en el Art. 12 del TRET, puede favorecer la lucha contra el desempleo y el acceso de los jóvenes a puestos de trabajo existentes en las empresas. Por ello, en este Convenio, a la vista del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, y legislación siguiente sobre la materia, se recoge esta posibilidad, debiendo las empresas, si el derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplir las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

Artículo 27.- PLURIEMPLEO.-

Las partes firmantes de este Convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente, en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilizan en las empresas, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme disponen el artículo 64, punto 1, punto 6, del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta objeción se considera falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

Artículo 28.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Criterios Generales.

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación Y aplicación de los factores de valoración que a continuación se determinarán.

Factores de Valoración.

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional se ha ponderado los siguientes factores:

Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.



Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.

Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

Clasificación Profesional.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos que los definen.

Los trabajadores serán asignados a un determinado Grupo Profesional, según los factores de valoración antes citados.

GRUPO PROFESIONAL I

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Se encuadran dentro de este grupo a título enunciativo las siguientes categorías: Técnicos Titulado Superior.

GRUPO PROFESIONAL II

Criterios generales: Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere cierto grado de autonomía e iniciativa, todo ello bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área de trabajo. Puede tener personal a su cargo.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, II, BUP o Educación Secundaria Obligatoria, o conocimientos equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías: Titulado Inferior, Encargado de Laboratorio, Jefe de 1ª y de 2ª Administrativo, Capataz y Encargado de Sección.

GRUPO PROFESIONAL III

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación. El puesto no implica ninguna responsabilidad sobre otros empleados. Guarda confidencialidad sobre la información básica existente en su área de trabajo.



Formación: Graduado escolar o similar. Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña. Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías: Auxiliares no titulados, Oficial de 1ª Administrativo, Auxiliares Administrativos, Oficial de 1ª, Oficial de 2ª, Oficial de 3ª Embotellador, Peón Especializado, Peón, Pinche y Limpiadoras.

Adaptación del Antiguo Sistema de Clasificación Profesional

El antiguo y ya desechado sistema de clasificación profesional se ajustará al nuevo sistema establecido en el presente acuerdo.

Movilidad funcional.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, se llevará a cabo la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional y entre grupos según lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

OPERATIVA A EFECTOS SALARIALES: Las viejas categorías salariales se incluyen en esta nueva clasificación en los mencionados grupos, de forma que, a efectos salariales se ha recogido como salario base de grupo, el salario base de la categoría más baja de cada grupo de la tabla salarial de 2012, la actualmente vigente.

Al trabajador, que a la fecha de firma del presente convenio, perciba un salario superior, la diferencia se le respetará íntegramente como complemento personal, el cual no podrá ser absorbido ni compensado con cualquiera otro incremento salarial a que el trabajador tuviera derecho en aplicación de cualquier otra norma legal o convencional. De la misma forma dicho complemento se revalorizará en la misma cuantía porcentual en que lo haga el resto de conceptos del convenio colectivo.

A los trabajadores de nueva incorporación, tanto para el desarrollo de un puesto de trabajo ya existente en la empresa, como para el desarrollo de un puesto de trabajo de nueva creación, a partir de la firma del presente convenio, se les aplicarán la misma operativa a efectos salariales recogida en el párrafo anterior. La diferencia salarial entre el salario base de grupo de la nueva clasificación profesional y el salario base de las viejas categorías, recogidas en la tabla salarial de 2012, se abonará en un complemento de puesto de trabajo, de forma que se igualen los salarios y no exista diferencia entre las antiguas tablas salariales y las actuales tablas. Dicho Plus de Puesto de trabajo no podrá ser absorbido ni compensado con cualquiera otro incremento salarial a que el trabajador tuviera derecho en aplicación de cualquier otra norma legal o convencional. De la misma forma dicho complemento se revalorizará en la misma cuantía porcentual en que lo haga el resto de conceptos del convenio colectivo.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.-

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual con cualquiera otra retribución existente en el momento de entrada en vigor del mismo, sea cual fuere la naturaleza o el origen de su existencia, salvo lo dispuesto en los artículos 6º y 28º.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad superen a las actualmente pactadas en cómputo anual. En caso contrario serán absorbidas por las mismas.

Las empresas que abonen a sus trabajadores cantidades superiores a las establecidas en este convenio, por conceptos incluidos en el mismo o por cualesquiera otros, no vendrán obligadas a aplicar el incremento pactado en este convenio compensando y absorbiendo el mismo.



CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA: RECOMENDACIONES DE LA CEA, CC.OO. Y UGT DE ANDALUCÍA A INSTANCIAS DE LA MESA DE TRABAJO CONSTITUIDA EN EL SENO DEL C.A.R.L.

1.- Fomento de la Contratación Indefinida

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de "Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida", previsto en dicha disposición. El régimen jurídico del contrato resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en la Ley 12/2001, de 9 de julio, y demás normas de aplicación.

2.- Medidas de Fomento de Empleo, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en el Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía. Como medida de fomento de empleo, las contrataciones que se lleven a cabo como consecuencia de la eliminación de horas extraordinarias, habituales y estructurales, así como las que se produzcan en relación con la duración y redistribución de la jornada, y gestión del tiempo de trabajo, podrán acogerse a las previsiones contenidas en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de 23 de Marzo de 2004.

Para la ejecución de estas medidas se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

Con la finalidad de fomentar el empleo, las contrataciones que se efectúen para la cobertura de las vacantes generadas, durante la vigencia del presente convenio, en los supuestos legalmente previstos de suspensión de contratos, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, servicio militar o equivalente les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de 23 de marzo de 2004.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en el anterior apartado, se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

Con la finalidad de fomentar la estabilidad en el empleo de los contratos a tiempo parcial, las nuevas contrataciones o transformaciones de contratos temporales a tiempo parcial en contratos indefinidos cuya jornada no resulte inferior al 40% de la jornada a tiempo completo, pactada y regulada en el convenio colectivo que le sea de afectación, les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de 23 de marzo de 2004.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en el apartado anterior, se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

3.- Horas Extraordinarias.

En relación con la Modalidad Contractual regulada en esta Cláusula Tercera, se velará especialmente por el control de las Horas Extraordinarias en los contratos a tiempo parcial que se hayan convertido en fijos y sean beneficiarios de las ayudas e incentivos contenidos en el Decreto 199/1997, de 29 de julio y desarrollada por Orden de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de 23 de marzo de 2004.

4.- Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos e Individuales Laborales en Andalucía.

Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio / Acuerdo de empresa, una vez agotado, en su caso, los trámites ante las



Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA DESCUELGUE.-

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Industrias Vinícolas y demás afines, aprobada por Orden Ministerial de 11 de junio de 1.971 que expresamente conceden vigencia las partes en este acto.

TABLA SALARIAL CONVENIO DE INDUSTRIAS VINICOLAS

Vigente desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017 (con un 1,1% de incremento sobre la tabla de 2016)

GRUPOS PROFESIONALES	AÑO 2017
GRUPO I	1.085,45 SALARIO / MES
GRUPO II	26,27 SALARIO / DÍA
GRUPO III	23,79 SALARIO / DÍA

Convenio o Acuerdo: TRANSPORTE POR CARRETERA

Expediente: 21/01/0123/2017

Fecha: 09/01/2018

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21000475011981.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE TRANSPORTES POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE HUELVA PARA EL AÑO 2018 -Código 21000475011981

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE TRANSPORTES POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE HUELVA PARA EL AÑO 2018, que fue suscrito con fecha 12 de diciembre de 2017 por la Asociación Onubense de Transportes por Carretera y por los representantes de los trabajadores de las centrales sindicales CCOO y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; en el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y en 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, modificado por Decreto 304/2015, de 28 de julio, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, MANUEL JOSE CEADA LOSA

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE TRANSPORTES POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE HUELVA AÑO 2018

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- AMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL

ARTÍCULO 2º.- AMBITO TEMPORAL

ARTÍCULO 3º.- DENUNCIA

ARTÍCULO 4º.- GARANTÍA PERSONAL

ARTÍCULO 5º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

ARTÍCULO 6º.- COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 7º.- S.E.R.C.L.A.

ARTÍCULO 8º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

ARTÍCULO 9º.- CONDICIONES Y PROCEDIMIENTOS PARA LA NO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL

ARTÍCULO 10º.- PRINCIPIO DE IGUALDAD

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 11.- CRITERIOS GENERALES

ARTÍCULO 12º.-FACTORES DE VALORACIÓN

ARTÍCULO 13º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 14º.- ADAPTACIÓN DEL ANTIGUO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 15º.- MOVILIDAD FUNCIONAL

CAPÍTULO III

JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 16º.- JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 17º.- HORAS DE ESPERA

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 18º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 19º.- CONTRATACIÓN



ARTÍCULO 20º.- PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 21º.- PREAVISO

ARTÍCULO 22º.- PROMOCIÓN

ARTÍCULO 23º.- PLURIEMPLEO

CAPÍTULO V

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 24º.- CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 25º.- SALARIOS DEL CONVENIO

ARTÍCULO 26º.- COMPLEMENTO PERSONAL

ARTÍCULO 27º.- PLUS DE CONVENIO

ARTÍCULO 28º.- PLUS DE TRANSPORTE

ARTÍCULO 29º.- COMPLEMENTOS PERIÓDICOS O GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 30º.- PLUS DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO

ARTÍCULO 31º.- PLUS DE PELIGROSIDAD

ARTÍCULO 32º.- PLUS DE NOCTURNIDAD

ARTÍCULO 33º.- COMPENSACIÓN POR CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO

ARTÍCULO 34º.- QUEBRANTO DE MONEDA

ARTÍCULO 35º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 36º.- LOCOMOCIÓN Y DIETAS

ARTÍCULO 37º.- VACACIONES

ARTÍCULO 38º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

CAPÍTULO VI

OTRAS MEJORAS SOCIALES Y DE OTRA ÍNDOLE

ARTÍCULO 39º.- INDEMNIZACIONES COMPLEMENTARIAS POR ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTE DE TRABAJO

ARTÍCULO 40º.- SEGURO DE ACCIDENTE

ARTÍCULO 41º.- RETIRADA DE PERMISO DE CONDUCIR

ARTÍCULO 42º.- CAPACIDAD DISMINUIDA

ARTÍCULO 43º.- AYUDA ESCOLAR

ARTÍCULO 44º.- AYUDA A TRABAJADORES CON HIJOS DISMINUIDOS

ARTÍCULO 45º.- ROPA DE TRABAJO

CAPÍTULO VII

SALUD LABORAL

ARTÍCULO 46º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 47º.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

CAPÍTULO VIII

REPRESENTACIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 48º.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES



CAPÍTULO IX**SUBROGACIÓN DEL PERSONAL EN EL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA****ARTÍCULO 49º.-****DISPOSICIÓN FINAL****CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE TRANSPORTES POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE HUELVA AÑO 2017****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****ARTÍCULO 1º.- AMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL**

El presente convenio se aplicará a todas las empresas de transportes por carretera, garajes y de lavados y engrases de la provincia de Huelva, excepto aquéllas que tengan convenio de empresa en la actualidad o bien en el futuro formalicen convenio con sujeción al Título III del Estatuto de los Trabajadores

ARTÍCULO 2º.- AMBITO TEMPORAL

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2018, sea cual fuere la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia, y finalizará el día 31 de diciembre del 2018.

ARTÍCULO 3º.- DENUNCIA

Si las partes, dentro del plazo de seis meses anteriores a la extinción de la vigencia del actual convenio desearan denunciarlo, deberán formular, conjuntamente o por separado, el correspondiente escrito de denuncia que irá dirigido a la otra parte y a la autoridad laboral competente.

En el supuesto de no denunciarse por alguna de las partes este convenio quedará automáticamente prorrogado de año en año, incrementándose los salarios y sus complementos de acuerdo con el I.P.C. que oficialmente facilite el I.N.E.

ARTÍCULO 4º.- GARANTÍA PERSONAL

Se respetarán las condiciones más beneficiosas de carácter global y personal sin que las normas de este convenio puedan implicar merma en las mismas.

ARTÍCULO 5º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Todas las percepciones que se pactan en este convenio en su conjunto y cómputo anual, serán absorbidas y compensadas hasta donde alcance por las retribuciones de cualquier clase que estuvieren establecidas por las empresas, así como por los incrementos futuros de carácter legal que se implanten.

ARTÍCULO 6º.- COMISIÓN PARITARIA

Para la interpretación del contenido del presente convenio y vigilancia de su cumplimiento, así como para ejercer las funciones que por Ley se determinan en los problemas o cuestiones que puedan suscitarse como consecuencia de su aplicación, se crea una COMISIÓN PARITARIA que queda constituida de la siguiente forma:

Con carácter opcional, podrá nombrarse un:

PRESIDENTE: Que será el de las deliberaciones del Convenio o la persona que se acuerde nombrar por las partes.

SECRETARIO: Que será el de las deliberaciones del Convenio o la persona que se acuerde nombrar por las partes.

Estas figuras tendrán funciones de ordenación de los debates, recepción de propuestas y redacción de los acuerdos alcanzados entre las partes.



Con carácter permanente:

VOCALES: Cuatro por la representación sindical y otros Cuatro por la parte empresarial, designados por ambas partes de entre las respectivas representaciones firmantes del Convenio.

ASESORES: Los que designen ambas partes.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de los problemas sometidos a su consideración por las partes.
- c) Conciliación facultativa en los conflictos colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación en los supuestos que proceda.
- d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se tomarán por consenso unánime de ambas partes negociadoras (sindical y patronal) y los dictámenes y acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán para ello la unanimidad de las partes, teniendo cada una de ellas el 50% de los votos independientemente de la asistencia que haya en dicha comisión.

Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstaculizarán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones previstas en la legislación vigente y se entenderán sin perjuicio de lo establecido en el Art. 91 del Estatuto de los Trabajadores y demás acuerdos que a las partes vinculen.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Federación Onubense de Empresarios (FOE), en la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) de Huelva y en Comisiones Obreras (CC. OO.) de Huelva.

Las partes deliberantes convienen dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión Paritaria emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente dispuesta, previa o simultáneamente en el planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 10 días a partir de la fecha de convocatoria por cualquiera de las partes, salvo en los casos en que los plazos procesales exijan una mayor inmediatez, en cuyo caso, la comisión se reunirá en el improrrogable plazo de 48 horas.

ARTÍCULO 7º.- S.E.R.C.L.A.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, 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.

En efecto las recomendadas fueron elaboradas en la mesa de trabajo constituida en el seno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en la inteligencia de que el modelo de relaciones laborales vigente en España se sustenta en la autonomía de las partes y la negociación colectiva. Y este modelo, que hoy asumen las partes firmantes de este Convenio, no sólo articula los marcos contractuales de naturaleza colectiva entre los empresarios y sus trabajadores sino que también puede y debe ser un eficaz instrumento que coadyuve a la generación de más y mejor empleo así como a la mejora de la competitividad de las empresas del sector.

Sumisión al S.E.R.C.L.A. de determinados conflictos individuales

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de



condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán a los procedimientos contemplados en el S.E.R.C.L.A. para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

ARTÍCULO 8º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

a) Antes de la publicación de este convenio en el “Boletín Oficial” de la Provincia:

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas con este carácter. En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, estime ilegal o nulo alguno de los pactos de este convenio, desvirtuándolo fundamentalmente, a juicio de las partes, quedará el convenio sin eficacia, debiéndose considerar su contenido.

b) Una vez publicado este convenio en el “Boletín Oficial” de la Provincia, las condiciones forman un todo orgánico e indivisible, de tal manera que la validez del convenio queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, con el objeto de que en ningún caso quede desvirtuada la voluntad negociadora de no representar un mayor costo para las empresas que el previsto.

Si como consecuencia de un conflicto colectivo planteado por alguna de las partes ante la jurisdicción competente, la resolución de ésta alterase de forma fundamental alguna de las cláusulas económicas pactadas en el presente convenio, se reunirá la comisión paritaria a fin de decidir si la alteración es de tal punto sustancial al coste del convenio que hiciera necesaria su modificación, y en caso positivo, proceder a la misma. En el supuesto de no haber acuerdo ambas partes se someterán al arbitraje del SERCLA.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores, no afectará a las percepciones, beneficios o mejoras que se establezcan por disposiciones legales que en el futuro se dicten ya que para estos supuestos serán de aplicación la cláusula de compensación y absorción

ARTÍCULO 9º.- CONDICIONES Y PROCEDIMIENTOS PARA LA NO APLICACIÓN DEL REGIMEN SALARIAL

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 10º.- PRINCIPIO DE IGUALDAD

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

CAPÍTULO II

CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTÍCULO 11º.- CRITERIOS GENERALES

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación Y aplicación de los factores de valoración que a continuación se determinarán.



ARTÍCULO 12º.- FACTORES DE VALORACIÓN

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional se ha ponderado los siguientes factores:

Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.

Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

ARTÍCULO 13º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos que los definen.

Los trabajadores serán asignados a un determinado Grupo Profesional, según los factores de valoración antes citados.

GRUPO PROFESIONAL I

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Se encuadran dentro de este grupo las categorías que se relacionan en la Tabla salarial anexa dentro del mismo.

GRUPO PROFESIONAL II

Criterios generales: Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere cierto grado de autonomía e iniciativa, todo ello bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área de trabajo. Puede tener personal a su cargo.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, II, BUP o Educación Secundaria Obligatoria, o conocimientos equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo las categorías que se relacionan en la Tabla salarial anexa dentro del mismo.



GRUPO PROFESIONAL III

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación. El puesto no implica ninguna responsabilidad sobre otros empleados. Guarda confidencialidad sobre la información básica existente en su área de trabajo.

Formación: Graduado escolar o similar. Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Estarán incluidas dentro del presente grupo las categorías que se relacionan en la Tabla salarial anexa dentro del mismo.

ARTÍCULO 14º.- ADAPTACIÓN DEL ANTIGUO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El antiguo y ya desechado sistema de clasificación profesional se ajustará al nuevo sistema establecido en el presente acuerdo.

ARTÍCULO 15º.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, se llevará a cabo la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional y entre grupos según lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 16.- JORNADA LABORAL

Con respecto a la jornada laboral se estará a lo dispuesto por la legislación laboral vigente en cada momento, para el sector del transporte por carretera.

La jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo o 1816 horas al año, respetándose los derechos adquiridos en lo que respecta a jornada de inferior duración.

El tiempo de descanso en jornada continuada previsto en el párrafo cuarto del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando por acuerdo entre la empresa y trabajador así esté establecido o se estableciese.

ARTÍCULO 17.- HORAS DE ESPERA.

Las partes se remiten a lo establecido en la legislación vigente.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 18.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo, con sujeción a este convenio, y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, oído su comité o sus delegados, sin que en ningún caso pueda perjudicar la formación profesional de los trabajadores.

ARTÍCULO 19º.-CONTRATACIÓN

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas existentes sobre colocación y empleo vigentes en cada momento y en las específicas que marque el presente convenio.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden 21 de julio de 2005.



ARTÍCULO 20º.- PERIODO DE PRUEBA

Podrá concertarse por escrito un período de prueba cuya duración no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

El contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores establecido en la ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, dispondrá de un período de prueba que será de un año en todo caso.

ARTÍCULO 21º.- PREAVISO.

El personal que desee cesar al servicio de la empresa, deberá ajustar su pretensión a los siguientes plazos de preaviso: personal de mando o jefatura, 15 días, y resto del personal 8 días.

El incumplimiento de los anteriores plazos de preaviso llevará aparejado en el orden económico una deducción equivalente al importe de los devengos correspondientes a los días de retraso en dar la comunicación, deducciones que podrán hacerse en las cantidades que la empresa deba abonar al trabajador en concepto de liquidación.

Las empresas estarán obligadas en los casos de contrato de trabajo de duración determinada superior a un mes, a preavisar al trabajador de su cese con 15 días de antelación. El trabajador percibirá su liquidación en proporción a su salario real, como las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

ARTÍCULO 22º.- PROMOCION

La promoción profesional se basará en los principios de igualdad, mérito y capacidad y estará presidida por los criterios de evaluación potencial y del rendimiento del trabajador y la facilitación, por parte de la empresa, de los medios necesarios para mejorar la carrera profesional.

ARTÍCULO 23º.- PLURIEMPLEO

Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general. A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.6 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V**CONDICIONES ECONÓMICAS****ARTÍCULO 24º.- CONDICIONES ECONÓMICAS**

Las retribuciones establecidas en este convenio tendrán la condición de mínimas y serán de obligado cumplimiento por parte de todas las empresas

ARTÍCULO 25º.- SALARIOS DEL CONVENIO.

Los sueldos y salarios que se establecen en este convenio para el año 2018 serán los que se insertan en la tabla salarial anexa que ya han sido incrementados en un 1'6%, respecto a las del convenio inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 26º.- COMPLEMENTO PERSONAL

Desde 1º de junio de 2006 desapareció el concepto de antigüedad no generándose desde ese momento ningún aumento por año de servicio, ni cuatrienios, ni cuantía alguna, y las cantidades que los trabajadores venían cobrando a 31-05-2006 por dicho concepto, se les abonarán como un complemento personal, que será inabsorbible, y que sólo tendrá en el futuro el mismo incremento que se pacte para el resto de los conceptos salariales.



ARTÍCULO 27º.- PLUS DE CONVENIO

Todos los trabajadores percibirán en concepto de plus convenio las cantidades que se reflejan en las tablas salariales anexas por todos los días o meses del año según su categoría laboral.

ARTÍCULO 28º.- PLUS DE TRANSPORTE

Se establece un plus de compensación por transporte en la cuantía de 32,11€ mensuales.

ARTÍCULO 29º.- COMPLEMENTOS PERIÓDICOS O GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las empresas acogidas al actual convenio están obligadas a abonar a todo el personal 3 gratificaciones extraordinarias en la siguiente cuantía; 30 días en julio, que se harán efectiva antes del día 20 de dicho mes; 30 días en Navidad y 30 días en la paga de beneficios del mes de marzo, que se abonará el día 20 de dicho mes. Dichas pagas se abonarán a razón del salario pactado en este convenio más el complemento personal y el plus de convenio.

Las pagas extraordinarias se prorratearán de acuerdo con la legislación vigente en lo referente al sistema de cotización a la Seguridad Social.

ARTÍCULO 30º.- PLUS DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO

Se establece una prima especial de 87,44 € a aquellos conductores y demás productores que trabajan entre las 22 horas y las 6 horas en vísperas de Navidad y año nuevo.

ARTÍCULO 31º.- PLUS DE PELIGROSIDAD.

El personal que realice trabajos de transporte o manipulación de productos inflamables, tóxicos, explosivos y toda clase de ácidos o álcalis, percibirá durante el tiempo que realice dichos trabajos un plus de 15'50% del salario base del convenio con su complemento personal.

ARTÍCULO 32º.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Si por necesidad se realizan trabajos entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, se percibirá un plus del 20% del salario base más el complemento personal en la parte proporcional al tiempo trabajado.

Este plus no se abonará cuando el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, como por ejemplo, rutas de ámbito superior a la provincia.

ARTÍCULO 33º.- COMPENSACIÓN POR CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO

Todo conductor de ruta que por necesidades de la empresa tenga que realizar sus trabajos en un radio mayor a los 100 Km. del centro donde preste sus servicios percibirá, por horas extraordinarias y nocturnas, 0,05 € por Km. recorrido a partir del primer Km., siempre que no sean rutas con origen o destino internacional.

Esta cantidad solo será exigible en las empresas que ya vinieran abonando este concepto y no en las que no vinieran haciéndolo, habida cuenta de las distintas condiciones y sistemas de remuneración que tienen unas y otras.

ARTÍCULO 34º.- QUEBRANTO DE MONEDA

El personal de las empresas que realice pagos y cobros, no de forma ocasional, es decir, habitualmente y siendo responsable de los mismos, percibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 28,93€ mensuales.

ARTÍCULO 35º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se conviene la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas equivalentemente.

Cada hora extraordinaria se abonará al precio de 9,16€ a cada trabajador, sin tener en cuenta su sueldo o salario, complemento personal y demás emolumentos.

- Horas de festivo y días de descanso.- Cuando un trabajador por necesidades del servicio haya de trabajar en festivo o días de descanso semanal, la empresa está obligada a concederle el



descanso compensatorio dentro de los siete días siguientes al festivo o día de descanso, y si ello no fuera posible, se le abonará cada hora trabajada en el día de descanso o festivo a razón de 11.99 €/hora.

ARTÍCULO 36º.- LOCOMOCIÓN Y DIETAS

En los casos en que haya derecho a devengarse dietas por desplazamientos, la cuantía de las mismas será igual para todas las categorías profesionales con arreglo al siguiente importe:

- Dieta provincial y comarcal: 28,36€, distribuidas en 9,91€ el almuerzo; 9,91€ la cena y 8,54€ para desayuno y alojamiento.
- Dieta nacional: 42,93 €, distribuidas en 15,00€ para almuerzo; 15,00 € para cena y 12,93 € para desayuno y alojamiento.
- Dieta internacional: 73,55 €, distribuidas en 25,73€ para almuerzo; 25,73€ para cena y 22,09€ para desayuno y alojamiento.
- Comida en plaza: la comida, almuerzo o cena que por necesidades del servicio y a petición de la empresa tenga que hacerlo a sus horas habituales, se abonará a razón de 9.70 € cada comida.

El incremento establecido es este artículo en relación con las cantidades pactadas en el texto articulado anterior solo tendrá vigencia a partir del momento de la firma de este convenio.

ARTÍCULO 37º.- VACACIONES

Todo el personal al servicio de las empresas afectadas por el presente convenio tendrá derecho al disfrute anual de un período de vacaciones de 31 días naturales, retribuidos en función del salario real.

La elección del período de vacaciones será establecida de forma rotativa para todo el personal, salvo las excepciones que por uso o ley pudieran existir. Ello no obstante, siempre que sea posible, en función de las necesidades de la empresa, ésta concederá 15 días de vacaciones a cada trabajador durante los meses de junio, julio, agosto o septiembre.

ARTÍCULO 38º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

El personal de las empresas afectadas por el presente convenio, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- b) Por matrimonio de padres, hermanos, hijos y nietos: 1 día o 2, si es fuera de la localidad.
- c) Por alumbramiento de esposa: 3 días hábiles y cuando con tal motivo necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días
- d) Por muerte de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad : 3 días si el hecho tiene lugar en la localidad donde reside y dos días más si ocurre fuera de la localidad en un radio superior a 50 kilómetros.
- e) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de dos a tres días si el hecho tiene lugar en la localidad donde reside y de dos a cinco días si tiene lugar en localidad distinta. En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad el trabajador tendrá derecho a dos días y cuando con tal motivo necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- f) Para resolver asuntos propios, sin necesidad de justificar: un día.
- g) Para los trabajadores que ostenten cargos públicos, el tiempo necesario para desempeñar sus funciones. Para los cargos sindicales se estará a lo dispuesto en el apartado correspondiente a derechos y garantías sindicales.



- h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la Ley.
- i) Por consulta médica fuera de la localidad ordenada por el facultativo de la empresa o Seguridad Social entendiéndose por enfermedad de cónyuge o hijo de uno a tres días.
- j) 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.
- k) Para las categorías de conductor y conductor perceptor, el tiempo preciso para la renovación del carnet de conducir.
- l) Por traslado de vivienda habitual 1 día.

La concesión de licencias en los casos previstos en este artículo se hará en el acto, sin perjuicio de que posteriormente se exija la oportuna justificación al trabajador en un plazo de siete días, y serán abonadas a los trabajadores a razón del salario base del Convenio.

CAPÍTULO VI

OTRAS MEJORAS SOCIALES Y DE OTRA ÍNDOLE

ARTÍCULO 39º.- INDEMNIZACIONES COMPLEMENTARIAS POR ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTE DE TRABAJO

En los casos de baja por enfermedad o accidente de trabajo, las empresas completarán a su cargo la indemnización económica que corresponda a los trabajadores afectados, a fin de cubrir las diferencias entre las que perciban por imperativo legal y las que venían percibiendo en el momento de la enfermedad o accidente, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas ya concedidas por las empresas o que en el futuro pudieran otorgarse.

Este complemento de indemnización se abonará a partir del primer día en caso de baja por accidente de trabajo; a partir del décimo en caso de enfermedad y desde el primer día cuando el trabajador se encuentre hospitalizado.

La duración de este complemento será mientras persista la incapacidad temporal.

ARTÍCULO 40º.- SEGURO DE ACCIDENTE.

Las empresas afectadas por el presente convenio, financiarán a sus trabajadores una póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total, derivadas de accidente, sean o no de trabajo, por importe de 25.159€.

En el supuesto de que alguna empresa no contrate este seguro que cubra los eventos anteriores indemnizará al perjudicado o sus herederos legales con una cantidad idéntica al importe mencionado anteriormente.

Si la muerte o el accidente de trabajo ocurriesen en localidad distinta a la de su residencia, el traslado del productor así como el de su acompañante, será por cuenta de la empresa.

El incremento del importe anual de las mencionadas cuantías con respecto a la establecida en el convenio anterior, entrarán en vigor transcurridos 15 días desde la publicación de este convenio en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

ARTÍCULO 41º.- RETIRADA DE PERMISO DE CONDUCIR

En el caso de que un conductor le fuera retirado el permiso de conducir por causas no imputables a conducción por bebida alcohólica, y siempre que ésta sea como consecuencia de conducir un vehículo propiedad de la empresa y por cuenta y orden de la misma, con condena superior a 15 días, por una sola vez, deberá ser empleado a un puesto lo más cercano posible en la escala de categorías del presente convenio, y se le garantizará en este período las percepciones correspondientes a su categoría, para empresas con cinco o más trabajadores.

Las empresas con menos de cinco trabajadores, están obligadas a concertar una póliza de seguro por retirada del carnet por cada conductor, que les garantice al menos, el 110% del salario mínimo interprofesional.



Si por cualquier circunstancia algún conductor que no está realizando sus funciones específicas, es decir, que conduciendo un vehículo de su propiedad y siempre que no sea cuando vaya al centro de trabajo o regreso, sufriera la retirada del permiso de conducir, las empresas se comprometerán a respetarle el puesto de trabajo una vez finalizada la sanción y en un plazo de siete días, respetándole la antigüedad adquirida en el momento de la suspensión, sin perjuicio de la facultad de la empresa que se reserva el destinarlo, si lo estima oportuno, a otro puesto de trabajo durante la sanción.

ARTÍCULO 42º. CAPACIDAD DISMINUIDA.-

La empresa, siempre que le sea posible, acoplará al trabajador afectado por una incapacidad permanente a otro puesto de trabajo compatible con sus limitaciones y aptitudes profesionales, siempre que el grado de incapacidad no dé lugar a la extinción del vínculo laboral

ARTÍCULO 43º.- AYUDA ESCOLAR

Al iniciarse el curso escolar, las empresas abonarán a sus trabajadores por cada hijo comprendido entre los 3 y 16 años, la cantidad de 125,36 €.

Se abonará además la cantidad de 181,10 €/año por trabajador e hijo de trabajador que realice estudios de carácter oficial a partir de los 16 años, previa acreditación.

ARTÍCULO 44º.- AYUDA A TRABAJADORES CON HIJOS DISMINUIDOS

Se establece una ayuda para cada trabajador de 134,19 €/anuales, por cada hijo disminuido psíquico o físico con una minusvalía de más del 70%.

ARTÍCULO 45º.- ROPA DE TRABAJO

Las empresas que así lo requieran a sus trabajadores vendrán obligadas a facilitarles la correspondiente ropa de trabajo, aquéllas que no lo requieran deberán entregarles dos monos de trabajo al año.

CAPÍTULO VII

SALUD LABORAL

ARTÍCULO 46º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En materia de prevención de riesgos laborales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 47º.- RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Las empresas proporcionarán al personal afectado por este Convenio una revisión médica anual.

Los reconocimientos médicos serán específicos para cada puesto de trabajo.

Los resultados serán entregados a los trabajadores teniendo esta condición de confidenciales.

CAPÍTULO VIII

REPRESENTACION SINDICAL

ARTÍCULO 48º.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las empresas no podrán despedir a un trabajador, ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores el uso de sus locales fuera de su jornada de trabajo para reunirse y celebrar asambleas, a propuesta del comité o de sus delegados, o cuando lo solicite por escrito a la dirección de la empresa el 33% de la plantilla.

Los sindicatos podrán remitir información a sus afiliados a la dirección postal de las empresas, así como que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.



Los delegados de personal o miembros de comités de empresa, sin perjuicio de las garantías conferidas por las leyes, dispondrán del crédito de horas mensuales que la Ley determina, si bien no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo produzca con motivo de su designación como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Cobro de cuota sindical.- El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

CAPÍTULO IX

SUBROGACIÓN DEL PERSONAL EN EL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA

ARTÍCULO 49º.-

Las partes convienen en establecer esta cláusula de subrogación que afectará a las empresas en el caso de vencimientos o extinción por cualquier motivo de concesiones de transportes de viajeros por carretera y de cualquier otra contratación de servicios públicos de viajeros (contratos de transporte escolar, etc.), cuando actúen como concesionarias o contratadas de la Administración Pública, de Organismos u Hospitales Públicos o de empresas participadas en exclusiva o, al menos, en el 51% por cualquier Administración Pública, si la nueva empresa adjudicataria fuera diferente a la hasta entonces prestataria de la concesión o contrato, operando la absorción de los empleados del anterior concesionario, cualquiera que sea su categoría y subrogándose la nueva empresa adjudicataria en las obligaciones que prevé el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Al término de la concesión en los términos citados anteriormente los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quién se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

Trabajadores en activo que en el momento del vencimiento pertenezcan a la empresa hasta entonces concesionaria y que lleven prestando sus servicios al menos durante cuatro meses antes del cese de la contrata.

Trabajadores en los que concurren las circunstancias establecidas en el párrafo anterior y se encuentran en situación de reserva de puesto de trabajo, vacaciones, I.T., excedencia, siempre que en el momento de acceder a estas situaciones hubieren durante al menos los cuatro meses anteriores desarrollado su actividad para la concesión.

Igualmente el alcance de la obligación lo será en cuanto a los empleados con contrato de interinidad en vigor en el momento del vencimiento de la concesión que estuvieren desempeñando predominantemente la actividad de la concesión, aún cuando no llevaran haciéndolo los cuatro meses anteriores, siempre y cuando en este caso se hallaren sustituyendo a algún empleado dentro del ámbito de la obligación contenida en este articulado.

La subrogación resultará igualmente de aplicación al personal con contrato de relevo que en el momento del vencimiento estuvieran desempeñando predominantemente la actividad de la concesión, aún cuando no llevaran haciéndolo los cuatro meses anteriores, siempre y cuando en este caso el jubilado parcial al que se sustituya se encuentre dentro de la obligación contenida en este artículo.

Los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante, en el plazo de diez días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo. El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, a través de telegrama, burofax o acta notarial, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente, y sin formalidades, se subrogará en todo el personal afectado.



La absorción del trabajador anteriormente prevista, se efectuará respetando su antigüedad, categoría y en general las condiciones de trabajo adquiridas en la empresa originaria.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- 1.- Certificado del Organismo competente de estar al corriente en el pago de cuotas a la Seguridad Social respecto de los trabajadores afectados.
- 2.- Fotocopias de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- 3.- Fotocopia de los TC2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.
- 4.- Relación de personal en la que se especifiquen nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.
- 5.- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación.

Con el fin de velar por el cumplimiento de lo previsto en este artículo se faculta expresamente a la Comisión Paritaria de este Convenio que tendrá como función la de interpretar las reclamaciones que se dirijan por las empresas o trabajadores afectados por lo dispuesto anteriormente a cuyo efecto se seguirán los trámites previstos en el artículo 6º de este convenio.

DISPOSICIÓN FINAL

En cuanto se refiere a las empresas de transportes de mercancías por carretera, para todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo establecido en el II ACUERDO GENERAL PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, suscrito por la Confederación Española de Transportes de Mercancías (C.E.T.M.) y los Sindicatos CC.OO. y U.G.T.

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE TRANSPORTE POR CARRETERA PROVINCIA DE HUELVA (01-01-2018 AL 31-12-2018)			
ANEXO I			
GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
PROFESIONAL	PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO		
1	Jefe de Servicio	649,69 €/MES	303,67 €/MES
1	Inspector Provincial	649,69 €/MES	277,32 €/MES
1	Ingeniero y Licenciado	649,69 €/MES	251,40 €/MES
1	Auxiliar Titulado	649,69 €/MES	224,70 €/MES
	PERSONAL ADMINISTRATIVO		
1	Jefe de Sección	649,69 €/MES	303,67 €/MES
1	Jefe de Negociado	649,69 €/MES	277,32 €/MES
1	Oficial de 1ª	649,69 €/MES	251,40 €/MES
1	Oficial de 2ª	649,69 €/MES	224,70 €/MES
1	Auxiliar Administrativo	649,69 €/MES	198,33 €/MES
	ESTACIONES O ADMINISTRACIONES		
1	Jefe de Estación de 1ª	649,69 €/MES	303,67 €/MES
1	Jefe de Estación de 2ª	649,69 €/MES	277,32 €/MES
1	Jefe de Administración de 1ª	649,69 €/MES	251,40 €/MES
1	Jefe de Administración de 2ª	649,69 €/MES	224,70 €/MES
2	Encargado de Consigna	649,69 €/MES	208,94 €/MES
2	Taquillero y Factores	649,69 €/MES	212,43 €/MES
2	Repartidor de Moto	649,69 €/MES	198,33 €/MES



GRUPO	CATEGORÍA		
	AGENCIAS DE TRANSPORTES		
1	Encargado General	649,69 €/MES	277,32 €/MES
1	Encargado Administración	649,69 €/MES	251,40 €/MES
3	Auxiliar de Almacén	649,69 €/MES	214,16 €/MES
3	Peón Especializado	21,63 €/DIA	6,48 €/DIA
3	Peón	21,63 €/DIA	6,30 €/DIA
	TRANSPORTES TRACCION DE SANGRE		
1	Encargado	649,69 €/MES	277,32 €/MES
1	Capataz	649,69 €/MES	251,40 €/MES
2	Correo o Conductor de Tractor	21,63 €/DIA	7,60 €/DIA
2	Volquetero y Cochero	21,63 €/DIA	7,29 €/DIA
2	Arriero	21,63 €/DIA	7,03 €/DIA
	TRANSPORTES DE MERCANCIAS Y VIAJEROS		
1	Jefe de Tráfico de 1ª	649,69 €/MES	303,67 €/MES
1	Jefe de Tráfico de 2ª	649,69 €/MES	277,32 €/MES
2	Conductor Mecánico	21,63 €/DIA	8,39 €/DIA
2	Conductor	21,63 €/DIA	7,85 €/DIA
2	Conductor Motociclo y Furgoneta	21,63 €/DIA	7,03 €/DIA
3	Ayuante y Peón Especializado	21,63 €/DIA	6,53 €/DIA
3	Peón de Carga y Descarga	21,63 €/DIA	6,30 €/DIA
	GARAJES		
1	Encargado de 1ª	649,69 €/MES	277,32 €/MES
1	Encargado de 2ª	649,69 €/MES	251,40 €/MES
1	Encargado de Almacén	649,69 €/MES	218,32 €/MES
2	Taquillero	21,63 €/DIA	7,03 €/DIA
3	Engrasador-Lavacoches	21,63 €/DIA	6,53 €/DIA
3	Guarda y Peón	21,63 €/DIA	6,30 €/DIA
	LAVADO Y ENGRASE		
1	Encargado de 1ª	649,69 €/MES	277,32 €/MES
1	Encargado de 2ª	649,69 €/MES	251,40 €/MES
2	Oficial Mecánico	21,63 €/DIA	7,03 €/DIA
3	Engrasador	21,63 €/DIA	6,53 €/DIA
3	Peón y Mozo	21,63 €/DIA	6,30 €/DIA
	TRANSPORTES DE MUEBLES Y MUDANZAS		
1	Jefe de Tráfico	649,69 €/MES	277,32 €/MES
1	Encargado de Almacén	649,69 €/MES	251,40 €/MES
1	Capataz	21,63 €/DIA	7,62 €/DIA
2	Capitonista	21,63 €/DIA	6,81 €/DIA
2	Carpintero	21,63 €/DIA	6,53 €/DIA
3	Peón Especializado	21,63 €/DIA	6,53 €/DIA
3	Peón	21,63 €/DIA	6,30 €/DIA
2	Conductor-Mecánico	21,63 €/DIA	9,44 €/DIA
2	Conductor	21,63 €/DIA	8,64 €/DIA
2	Conductor Furgoneta	21,63 €/DIA	6,81 €/DIA
	PERSONAL DE TALLERES		
1	Jefe de Taller	649,69 €/MES	277,32 €/MES
1	Encargado de 1ª	649,69 €/MES	251,40 €/MES
1	Encargado de 2ª	649,69 €/MES	224,70 €/MES
1	Jefe de Equipo	21,63 €/DIA	8,93 €/DIA
2	Oficial de 1ª	21,63 €/DIA	8,64 €/DIA



GRUPO	CATEGORÍA		
2	Oficial de 2ª	21,63 €/DIA	7,29 €/DIA
2	Oficial de 3ª	21,63 €/DIA	6,81 €/DIA
3	Mozo de Taller	21,63 €/DIA	6,30 €/DIA

Convenio o Acuerdo: URBASER S.A.

Expediente: 21/01/0120/2017

Fecha: 09/01/2018

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21100261012018.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER, S.A. CON SU PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA DEL TÉRMINO MUNICIPAL DE PUNTA UMBRÍA -Código 21100261012018-.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER, S.A. CON SU PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA DEL TÉRMINO MUNICIPAL DE PUNTA UMBRÍA, que fue suscrito con fecha 23 de noviembre de 2017 entre las representaciones legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; en el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y en 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, modificado por Decreto 304/2015, de 28 de julio, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, MANUEL JOSE CEADA LOSA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER S.A. CON SU PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA DEL TÉRMINO MUNICIPAL DE PUNTA UMBRIA

CAPÍTULO I – Disposiciones generales

Art. 1º. Partes que conciertan el Convenio Colectivo.

El presente Convenio se ha suscrito por la Empresa URBASER S.A. y la representación de los trabajadores del centro de trabajo de Limpieza Viaria en Punta Umbria.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.



Art. 2º. Ámbito de aplicación personal y territorial.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todos los trabajadores, comprendidos en los ámbitos anteriores del Convenio y que se incluyan dentro de los parámetros preceptuados en el artículo 1 .1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que presten sus servicios con la Empresa URBASER S.A. y los trabajadores adscritos trabajadores del centro de trabajo de Punta Umbría, adscritos al servicio de Limpieza Viaria.

Art. 3º. Ámbito funcional.

Los preceptos de este Convenio obligan a la representación empresarial y a los trabajadores de la Empresa URBASER S.A. contratista del servicio de limpieza viaria del término municipal de Punta Umbría.

Art. 4º. Vigencia, duración y denuncia.

La duración del presente convenio será desde el 1 de julio de 2017 al 31 de diciembre de 2019, entrando en vigor al día siguiente de su firma sin perjuicio de su eficacia general a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, desplegando sus efectos económicos al inicio de la vigencia del mismo.

El Convenio se prorrogará de año en año en todo su contenido si no es denunciado por cualquiera de las partes con un mes de antelación.

Finalizada la duración pactada del convenio, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, el convenio colectivo mantendrá su vigencia durante dos años.

Art. 5º. Condiciones y derechos adquiridos.

A fecha 1 de julio de 2017, serán respetados a título individual todos los derechos adquiridos que no se recojan en el presente Convenio Colectivo.

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual, sin que sea posible la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Art. 6º. Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que su naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos, contratos individuales, solo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas, en caso contrario, serán absorbidas y compensadas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que queden pactadas.

Operará la compensación y absorción salarial cuando en cómputo anual y por todos los conceptos, la suma de los ingresos realmente percibida por cualquier concepto, sea superior a la que corresponda por convenio colectivo, o norma de general aplicación.

Art.7º. Comisión Mixta paritaria.

Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio integrada por dos representantes de la empresa y dos miembros de la parte social.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria. Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.



- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- d) En caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.
- e) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Los Acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente, firmantes del acuerdo. Cuando se trate de interpretar el Convenio, tendrá la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada.

CAPÍTULO II – Condiciones económicas

Art.8º. Salario Base.

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las funciones profesionales a una actividad normal por unidad de tiempo, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio. Si la jornada de trabajo fuese inferior a la dispuesta en este Convenio, el sueldo base se percibirá en la parte proporcional correspondiente con la jornada parcial.

Art.9º. Plus Tóxico-Penoso-Peligroso.

Con motivo de la realización de labores que resulten penosas, tóxicas o peligrosas, se abonará un importe fijo mensual consistente en un 20% sobre el salario base del convenio, percibiéndose el mismo en 11 mensualidades.

Art.10º. Complemento de destino.

Será el establecido en la tabla salarial anexa, percibiéndose en 12 mensualidades. El citado plus, compensará igualmente los gastos que se producen al personal para acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer.

Art.11º. Complemento específico.

Es el instrumento legalmente establecido para retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad o mando, dedicación e incompatibilidad, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficios y funciones.

Estas condiciones son las siguientes:

- A.- De especial dificultad técnica. Todos los puestos tiene asignada al menos, esta condición.
- B.- De responsabilidad o mando que se asigna a aquellos puestos de trabajo que ostenten jefatura o una especial responsabilidad.
- C.- De dedicación:
 - 1.- De turnicidad y/o nocturnidad que se asigne a aquellos puestos de trabajo que desarrollen su actividad a turnos, días festivos o en régimen de jornada partida.
 - 2.- De plena dedicación que se asignará a aquellos puestos de trabajo que excepcionalmente deban realizar en cómputo anual, equivalente a 40 h. semanales. La asignación de este específico será incompatible con la realización de horas extraordinarias.
- E.- De incompatibilidad que se asignará aquellos puestos de trabajo incompatibles con el desempeño de actividades profesionales privadas.

La suma de la cuantía de cada una de estas condiciones particulares o factores conforman el complemento específico, con el valor que para cada uno de ellos viene determinado en la Tabla Retributiva del Complemento Específico Anexa.



Art.12º. Plus festivo.

Teniendo los servicios objeto del presente Convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse servicio en festivos por imperativos del servicio, se procederá a una compensación de esos días estableciendo un sistema de descansos compensatorios adaptado a las necesidades del servicio, siendo su compensación de dos días de descanso por festivo trabajado, más descanso compensatorio, o bien sustituir el citado descanso por una compensación económica a razón de 60 € diarios por festivo trabajado.

No será de aplicación el citado plus, al personal que en su contrato de trabajo quede estipulado que prestará sus servicios expresamente los festivos, a excepción del personal con contrato indefinido a tiempo completo y fijos discontinuos, los cuales se registrarán por lo dispuesto en el apartado anterior.

Art.13º. Horas Extraordinarias.

Horas Extraordinarias

Se suprime su realización, excepto las estipuladas como horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor.

Dichas horas se compensarán preferentemente con un descanso compensatorio igual a las horas realizadas, dentro de los cuatro meses siguientes a realización, procediendo a su abono si al final de dicho periodo no se compensaron con descansos, siendo el importe a razón de 16€ por hora realizada.

Horas complementarias

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, las cuales se registrarán en todo momento por las reglas establecidas en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.

A todos los efectos, el número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, debiendo el trabajador de conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, de esta Ley.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Art.14º. Pagas Extraordinarias.

La Empresa abonará a todo el personal comprendido en este Convenio, dos pagas extraordinarias que se abonarán el 15 de junio y el 15 de diciembre, las cuales se ajustarán a las siguientes normas:

Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad.



Cuantía: Será la fijada en la tabla salarial Anexa al presente Convenio para cada una de las categorías reflejadas en el mismo, la cual lleva integradas los complementos de convenio A y B.

Período de devengo: La paga de verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio y la paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre.

Art.15º. Pago del salario.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y hasta el día 5 del mes siguiente al de su devengo, aunque el personal tendrá derecho a percibir un anticipo al mes.

Extraordinariamente se podrá conceder otros anticipos, si se considera motivación suficiente.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

CAPÍTULO III - Organización del trabajo y productividad

Art.16º. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El personal está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de sus tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Art.17º. Productividad.

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

Art.18º. Jornada Laboral.

Se establece la jornada laboral máxima de 35 horas semanales computadas en promedio anual, con un descanso intermedio de treinta minutos diarios de bocadillo, considerados como tiempo efectivo de trabajo, siendo el horario para el mismo de 10:30 a 11:00.

No obstante lo anterior, las partes pactan la reducción de jornada en dos horas durante las festividades señaladas a continuación:

- Romería: Reducción de jornada el viernes de romería y el martes posterior de romería.
- Julio: Reducción de jornada los días anterior y posterior al 16 (fiesta del Carmen).
- Agosto: Reducción de jornada todos los días de la semana de la (fiesta de la Asunción).
- Diciembre: Reducción de jornada el día 26.
- Enero: Reducción de jornada el día 2.
- Semana Santa: Reducción de jornada el Miércoles Santo.
- Navidad: Se disfrutará de un permiso de una semana natural, coincidiendo con la semana de Navidad o Reyes, o 5 días laborables los cuales se asignarán mediante un cuadrante cuya elaboración participará la representación legal de los trabajadores.

No obstante lo anterior, las reducciones de jornada que se están llevando a cabo en el periodo de verano, quedarán sin efecto, siendo de aplicación a todo el personal afectado por el presente convenio.



Las fiestas laborales, no podrán exceder de quince al año, de las cuales dos serán locales.

Dichas jornada de trabajo estarán distribuidas de lunes a domingo, siendo ésta continuada con carácter general en turnos de mañana y tarde, respetando los descansos conforme a lo establecido legalmente. Respecto al descanso semanal, siempre que la organización del servicio lo permita, será en fines de semanas alternos para toda la plantilla.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, el trabajador se encuentre uniformado y en disposición de realizar su labor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores se establece una distribución irregular de la jornada de un 20% de la jornada de trabajo a lo largo del año.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Art.19º. Adscripción del personal a la contrata.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, se llevara a cabo en los términos indicados en la legislación laboral vigente en cada momento, así como, en el capítulo XI del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto a cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad en que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa, sociedad u organismo o entidad pública, que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida, así como el puesto de trabajo donde cada uno de los trabajadores venía prestando sus servicios.

Art.20º. Permisos.

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) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, 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.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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



f) 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.

g) 5 días de asuntos propios. El personal con contrato indefinido y/o que al menos tenga 12 meses de vinculación ininterrumpida en la empresa, tendrá derecho al disfrute de 5 días de asuntos propios, los citados días deberán ser disfrutados de enero a diciembre del año natural. El resto de personal se regirá por el principio de proporcionalidad. Su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio. Dicho día deberá ser solicitado con cinco días de antelación, salvo causas de fuerza mayor y por escrito. Si coincidiese dicho permiso en dos o más casos se atenderá al orden por fecha de recepción de la solicitud escrita. En el caso de que por necesidades del servicio se negase el derecho al disfrute de alguno de los días correspondientes a esta licencia, se ampliará el derecho a su disfrute hasta el día 15 de enero del año siguiente. En cualquier caso, los días que pudiesen denegarse por motivo del servicio deberán ser solicitados por el trabajador antes del 1 de diciembre del ejercicio en curso.

Para el último año de vigencia del convenio, el personal disfrutará de 6 días de asuntos propios.

h) Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, éstas acuerdan sustituir la festividad de San Martín de Porres por un día de asuntos propios, entando el mismo comprendido dentro de los días acordados en el punto g del presente artículo.

A los efectos de las licencias previstas en el presente artículo, las parejas de hecho acreditadas mediante certificado de convivencia se asimilarán al cónyuge, así como la familia hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad de la pareja de hecho, a excepción en los casos de matrimonio.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como Anexo II del presente Convenio la tabla de los grados de parentesco.

Art.21º. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales tendrá una duración de 30 días naturales. El disfrute de las vacaciones se realizará en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre al objeto de que los turnos de vacaciones sean iguales o similares en número de operarios en cada uno de los meses del año en función de las necesidades del servicio, y en ningún caso podrán comenzar en festivo, descanso semanal establecido o vísperas de estos.

1.- Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en períodos mínimos de 15 días.

2.- Para determinar dentro de cada servicio los turnos de vacaciones se procederá del modo siguiente:

a) Antes de finalizar el mes de Diciembre de cada año, junto con el Calendario Laboral del Personal, se confeccionará por la dirección de la empresa, la programación de las vacaciones del personal destinado en ellos. En todo caso, se tendrá en cuenta las necesidades



- y coberturas del servicio, considerando igualmente las preferencias de los trabajadores en su caso.
- b) Una vez establecidas las vacaciones, no podrá variarse el tiempo de su disfrute por parte de la Empresa, salvo por causas urgentes e imprevistas, debidamente justificadas y demostradas, debiéndose comunicar y documentar este hecho por escrito.
 - c) No obstante, los trabajadores de la misma función profesional y turno de trabajo, previa comunicación y posterior autorización de la empresa, podrán efectuar entre sí los cambios que crean convenientes. Las solicitudes de modificaciones de vacaciones deberán entregarse con una antelación mínima de 72 h..
 - d) Dadas las características de la empresa de producción continuada, el periodo de vacaciones retribuidas tendrán carácter rotativo, garantizando en todo momento un mínimo de personal por grupo profesional y servicio que se concretará en el calendario laboral anual, limitándose los turnos de vacaciones a 3 operarios (2 peones y 1 oficial de 1ª o 2ª). En caso de conflictos de intereses entre los trabajadores serán fijadas por sorteo.
 - e) Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones pasara a la situación de IT, debidamente acreditada con parte de la Seguridad Social o Mutua Laboral, no se computará como disfrute de vacaciones debiendo ponerlo en conocimiento de la empresa dentro de los tres días laborables siguientes, para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le resten.
 - f) Los trabajadores de nuevo ingreso disfrutarán, dentro del año, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año o hasta la terminación del plazo establecido en su contrato, si éste ha de producirse dentro del año.

Art. 22º. Sometimiento al SERCLA.

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de Abril de 1.996 y su reglamento de desarrollo. Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio. En cualquier caso, el sometimiento a arbitraje de cualquier conflicto o cuestión litigiosa será voluntaria para las partes.

CAPÍTULO IV – Clasificación profesional

Art. 23º. Clasificación profesional.

El personal, tanto el que actualmente presta sus servicios en la empresa como el que se contrate en el futuro, será clasificado profesionalmente en razón a las funciones que desempeñe o trabajo que realice, de acuerdo con las definiciones de grupos y funciones profesionales contempladas en el Capítulo V del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).

Cada grupo profesional estará comprendido por funciones profesionales, de modo que dichas funciones podrán ser realizadas indistintamente sin otro límite que las aptitudes y titulaciones necesarias para su desempeño. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su función o competencia profesional.

Si como consecuencia de las necesidades del servicio, interinidades, vacaciones, etc., un trabajador tuviese que realizar funciones superiores a las de su función profesional, el trabajador percibirá la diferencia salarial correspondiente, sin que ello suponga, independientemente del tiempo, un ascenso por acumulación de horas trabajadas en la categoría superior.



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

CAPÍTULO V – Salud laboral

Art. 24º. Salud Laboral.

La empresa conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de Noviembre (B.O.E. n.º.: 269 de 10 de Noviembre de 1995) y demás normas de general aplicación en la materia, garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Ambas partes consideran de obligada aplicación la Legislación sobre Salud y Seguridad y, a tal efecto, se comprometen a velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias.

Las actuaciones en materia de prevención tendrán por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigidas a elevar el nivel de protección de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los trabajadores a través de sus representantes en materia de prevención, con sujeción a la normativa vigente.

La Empresa mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores, mediante la aplicación y desarrollo de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Ello comprende fundamentalmente:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no pueden ser evitados.
- c) Planificar la prevención.
- d) Asegurar la eficacia y actualidad del plan de prevención.
- e) Organizar el sistema de prevención en la Empresa.
- f) Coordinarse con otros empresarios en materia de prevención de riesgos laborales si procede.

Las obligaciones de los trabajadores en la materia, están contenidas fundamentalmente en el art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el art. 19 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el art. 58.1 del ET.

Al personal afectado por este convenio se le hará entrega de sus correspondientes equipos de protección individual (EPIS) que deba utilizar con arreglo a lo establecido en la evaluación de riesgos laborales de su puesto de trabajo. Del mismo modo el trabajador deberá utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual, e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo, que a su juicio pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora. Los equipos de protección individual serán repuestos siempre que sea necesario.

CAPÍTULO VI – Otros

Art. 25º. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Es compromiso de las partes el velar por la adopción de aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

A efectos meramente enunciativos, y en los términos y desarrollo vigentes de lo preceptuado en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de



la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, atendiendo en cualquier caso a las posibles modificaciones, sustituciones, o derogaciones que la referida normativa pudiese sufrir a lo largo de la vigencia del convenio, se enumeran en la presente norma los siguientes apartados referentes a las materias antes mencionadas.

Art. 26º. Igualdad de oportunidades.

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

Las partes firmantes del presente Convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo, y muy especialmente con las mujeres.

Art. 27º. Garantías y derechos sindicales.

- a) La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.
- b) La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.
- c) La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.
- d) La Empresa pondrá un tablón de anuncios a disposición de los sindicatos debidamente implantados en la Empresa, en los locales de la misma.
- e) Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, gozarán del máximo legal de horas permitidas para el ejercicio de sus funciones sindicales. No se computarán dentro del máximo legal de horas sindicales retribuidas el exceso que sobre el mismo se produzca con activo de la designación de delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos que afecten a la empresa donde presten sus servicios.
- f) Los Representantes de los trabajadores comunicarán previamente y documentalmente las horas sindicales a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.
- g) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota mensual correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las mencionadas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de un año.
- h) La dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.



En el supuesto de que durante el mandato electoral de los representantes legales de los trabajadores, se produzca una variación de la plantilla que determine una variación en un menor número de cargos electivos en la empresa de conformidad con los módulos previstos en los artículos 62 y 66 del Estatuto en cuanto a los órganos de representación en la empresa, y dicha variación de plantilla persista por espacio superior a tres meses, se acomodará superado dicho plazo de tres meses el número de representantes legales a lo que efectivamente determine el número de trabajadores de la plantilla de la empresa, cesando por finalización de su mandato los sobrantes. La atribución de la representatividad en caso de producirse la referida disminución de plantilla será de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre y restantes normas concordantes, de Elección a órganos de representación de los trabajadores según la reducción de representantes que corresponda y teniendo en cuenta el escrutinio reflejado en el acta de resultados confeccionada al efecto en el último proceso electoral en origen promovido.

No obstante lo anterior, en el caso de que una disminución de la plantilla de trabajadores determine la existencia de una menor representación de cargos electos de representantes de los trabajadores, por acuerdo de ambas partes se podrá mantener el número de representantes existentes a dicha fecha, siempre que dichos representantes vean reducidos de forma proporcional sus créditos horarios de tal manera que, la suma de las horas de crédito de todos ellos no supere a la que hubiera correspondido de adecuar el número de representantes a la nueva plantilla hasta que finalice el período de mandato para el que fueron elegidos o se produzcan nuevas elecciones sin que ello pueda entenderse en ningún caso la creación de una bolsa de acumulación de horas.

En caso de adecuación de la representatividad por disminución de plantilla se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo expresar en la comunicación que habrá de dirigirse a la oficina pública la fecha de publicación en el Boletín Oficial que corresponda del Convenio colectivo, o bien mediante la remisión del propio Convenio o, mediante su original o copia compulsada del acuerdo suscrito entre el empresario y los representantes de los trabajadores, debiéndose guardar la debida proporcionalidad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos.

Art. 28º. Excedencias.

Excedencia forzosa.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador/a, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Excedencia voluntaria.

Los trabajadores, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a tres meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función, tarea o especialidad a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

Por cuidado de hijos

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque



éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto/a causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, área funcional y/o especialidad profesional equivalente.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Art. 29º. Seguro accidente.

La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente los siguientes capitales:

- Para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente en los grados de total y absoluta, derivados de accidente de trabajo la cantidad de dieciocho mil euros (18.000 €) Euros.

Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante y siempre que éste fuese declarado por el organismo oficial o jurisdicción social competente y no existiera un tercero responsable civil. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos se entiende que un trabajador se encuentra en activo cuando al producirse el hecho causante, éste se encuentre dado de alta en la Seguridad Social por la empresa, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de IT.

En el supuesto de que en este Convenio Colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de la su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivados de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la empresa.

Art. 30º. Ropa de trabajo.

La empresa proporcionará a sus trabajadores, dos equipos completos, uno de invierno y otro de verano, siendo las prendas a entregar las siguientes:

VERANO	INVIERNO
2 Camisas	2 Camisas
2 Pantalones	2 Pantalones
1 Chaquetilla	1 Jersey
1 par de zapatos	1 Anorak (Cada dos años)
	1 par de zapatos



Dado que es frecuente la acumulación de prendas sin usar a lo largo de los años, el trabajador podrá renunciar voluntariamente a la entrega parcial de algunas de estas prendas.

Los trabajadores se hacen responsables del cuidado y buen uso de los efectos y prendas que le suministre la Empresa cuyo uso será obligatorio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las retribuciones para el año 2017, serán las establecidas en la tabla salarial anexa al presente Convenio Colectivo.

Para el resto de años de vigencia, se estará a los incrementos establecidos en la ley de presupuestos generales del estado, el cual no podrá exceder del 85% del IPC.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En el redactado del presente Convenio Colectivo se hará uso del género neutro ya que se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja y extensiva.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Para lo no pactado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181), y en normas de general aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Todas las remisiones legales y convencionales referidas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación en cuanto se ajusten a la vigencia de la norma legal o convencionalmente establecida, adaptándose, por tanto, dichas remisiones a la ley o convenio que en el tiempo rija cada acto.

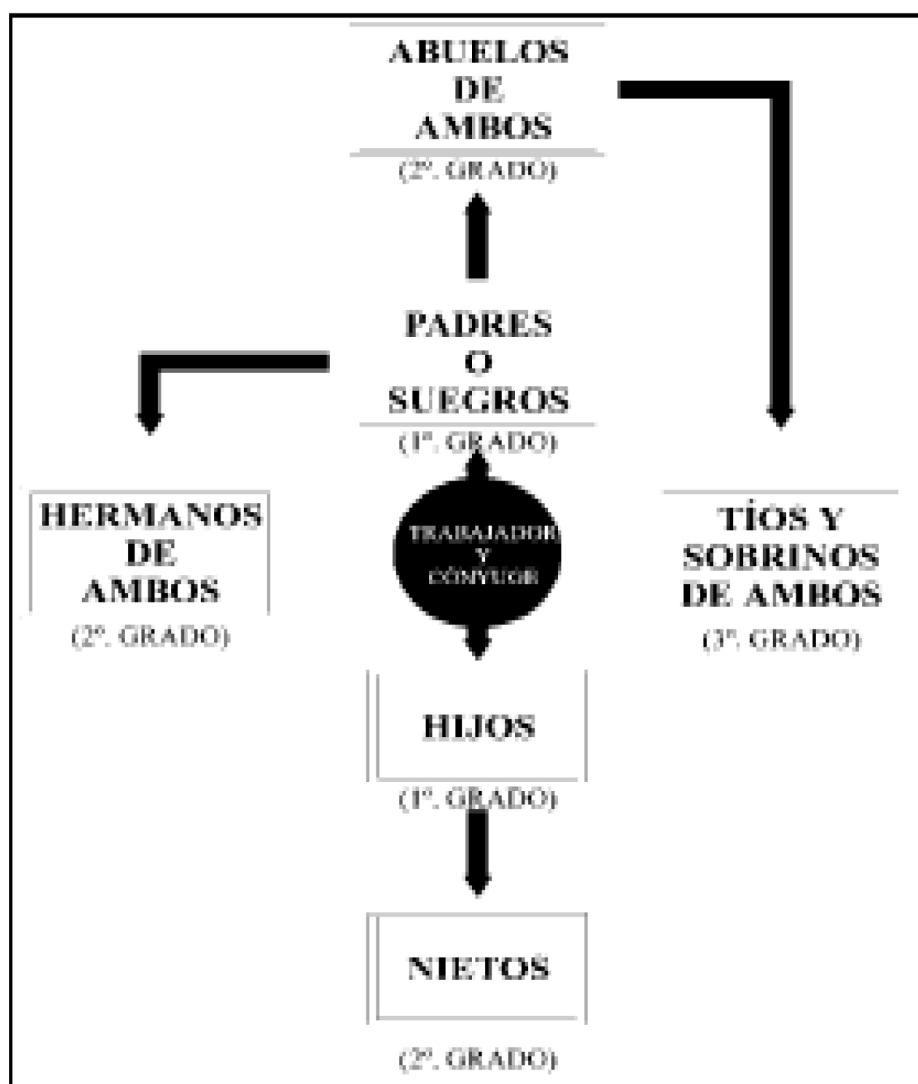
DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán en función de la jornada que se realice.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2017 NUEVO CONTRATO LV PUNTA UMBRÍA								
CATEGORÍA	S. BASE	C. DESTINO	C. ESPECÍFICO	P. TÓXICO	BRUTO	VACACIONES	P. EXTRA VERANO	P. EXTRA NAVIDAD
JEFE SERVICIO -GRUPO C1	727,23	444,1	1348,21	145,45	2.664,99	2.519,54	4.213,14	4.213,14
ENCARGADO -GRUPO C1	727,23	444,1	673,21	145,45	1.989,99	1.844,54	2.863,14	2.863,14
CONDUCTOR -GRUPO C2	605,25	398,74	411,4	121,05	1.536,44	1.415,39	2.220,01	2.220,01
MECANICO - GRUPO C2	605,25	398,74	411,4	121,05	1.536,44	1.415,39	2.220,01	2.220,01
OF. 2º -GRUPO C2	605,25	376,05	374	121,05	1.476,35	1.355,30	2.099,83	2.099,83
PEON ESP -GRUPO E	553,96	330,72	255,31	110,79	1.250,78	1.139,99	1.726,02	1.726,02
PEON - GRUPO E	553,96	330,72	255,31	110,79	1.250,78	1.139,99	1.726,02	1.726,02





Convenio o Acuerdo: UTE CESPA SA - CESPA G.R. (CENTRO DE TRANSFERENCIA DE RESIDUOS SOLIDOS Y URBANOS DE THARSIS)

Expediente: 21/01/0121/2017

Fecha: 09/01/2018

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21002452012009.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA UTE CESPA, S.A.- CESPA GR, S.A., PARA SU PERSONAL DEL CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE THARSIS -Código 21002452012009-.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA UTE CESPA, S.A.- CESPA GR, S.A., PARA SU PERSONAL DEL CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE



THARSIS, que fue suscrito con fecha 21 de noviembre de 2017 entre las representaciones legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; en el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y en 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, modificado por Decreto 304/2015, de 28 de julio, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, MANUEL JOSE CEADA LOSA

CONVENIO COLECTIVO DE LA UTE CESPA SA -CESPA GR SA, PARA SU PERSONAL DEL CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS DE THARSIS

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo será de aplicación a los trabajadores/as contratados por la empresa UTE CESPA SA -CESPA GR SA, y afectos al centro de trabajo CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS DE THARSIS

Artículo 2.- Vigencia. Duración y Prorroga. Legislación Supletoria.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, retro trayéndose sus efectos tanto normativos como retributivos al 1 de enero de 2017. A excepción de aquellos que determinen otra fecha de eficacia.

La vigencia del Convenio será por tres años, con lo cual su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2019.

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, las retribuciones serán revisadas en base a la siguiente escala, a excepción de aquellas que explícitamente contengan otra revisión dentro del texto del convenio:

2017: 1,6 % (IPC año anterior)

2018: 85% del IPC año anterior

2019: 85% del IPC año anterior

El presente convenio será denunciado automáticamente a la finalización de la vigencia del mismo. Denunciado, el convenio permanecerá en vigor hasta que no sea sustituido por uno nuevo, en toda su extensión.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 3.- Vinculación a la Totalidad.

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



En el supuesto de que las jurisdicciones competentes, en uso de sus facultades, no aprobaran alguno de los artículos contenidos en este Convenio Colectivo, el mismo quedará sin eficacia práctica, debiendo ser considerado dicho convenio en su totalidad.

A tal fin las partes acuerdan que previo a las actuaciones jurisdiccionales, la Comisión Paritaria estudiará y realizará las correcciones oportunas a los artículos que tuvieran dificultades legales.

Artículo 4.- Garantías personales.

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las pactadas en este convenio, manteniéndose dichas situaciones de forma estrictamente personal.

Artículo 5.- Compensación y Absorción.

Las retribuciones y demás condiciones laborales que se pacten en este convenio absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas.

Los aumentos de retribuciones u otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual por conceptos homogéneos, superen las pactadas.

Artículo 6.- Comisión Paritaria de interpretación.

La Comisión Paritaria, como comisión mixta estará integrada por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores, Delegados de Personal o miembros del comité de empresa.

Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen pertinentes los cuales tendrán voz pero no voto.

Como paso previo y preceptivo a cualquier actuación administrativa o judicial, las partes se comprometen a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria, cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.

Recibida una solicitud, la Comisión Paritaria deberá reunirse en el plazo no superior a seis días laborables.

Debiendo emitir informe en el plazo de tres días laborables, desde el momento en que se produzca la reunión. El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen, dejará abierta la vía de resolución de conflictos.

La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por decisión favorable y conjunta de ambas partes. En caso contrario se acudirá al SERCLA.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este convenio.
- d) Cuantas funciones tiendan a a mayor eficacia del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.



Artículo 7.- Retribuciones.

Se establece para el personal afectado por este convenio las siguientes retribuciones.

- Salario base
- Antigüedad
- Plus de Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos
- Plus Actividad
- Plus productividad
- Plus Nocturnidad
- Plus Transporte
- Plus Convenio
- Pagas extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios
- Horas extraordinarias

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque nominativo, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

Artículo 8.- Anticipos.

Los trabajadores/as que lo soliciten tendrán derecho a percibir un anticipo al mes, cuya cuantía no será superior al 90 % de las cantidades devengadas.

Extraordinariamente se podrán conceder otros anticipos si se considera motivación suficiente.

Artículo 9.- Salario Base.

La cuantía del salario base para cada nivel profesional, es que figura en la tabla salarial anexa

Artículo 10.- Antigüedad

El personal afectado por este Convenio Colectivo disfrutará de incrementos por antigüedad, sobre el salario base, con arreglo a los siguientes porcentajes.

- 3 años 5 %
- 6 años 10 %
- 11 años 20 %
- 16 años 30 %
- 21 años 40 %
- 26 años 50 %

Dichos porcentajes se aplicarán sobre el salario base del convenio, desde el primero de mes en que se produzca tal antigüedad.

Artículo 11.- Plus de Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir, por este concepto, el 25 % del salario base.

Artículo 12.- Plus de Actividad.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir, por este concepto, el 20 % del salario base.

Artículo 13.- Plus de Nocturnidad.

Los trabajadores/as tendrán derecho al plus de nocturnidad siempre y cuando que su jornada total o parcial, esté comprendida entre las nueve horas de 12 noche y las seis horas de 12 mañana



La cuantía de este plus será del 25 % del salario base. Caso de no realizarse la jornada completa, este plus se abonará de forma proporcional a las horas nocturnas realizadas.

Artículo 14.- Plus Transporte.

Los trabajadores/as percibirán por cada día efectivamente trabajado, un plus diario por este concepto que se contemple en la tabla salarial anexa.

Artículo 15.- Plus Convenio.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir, por este concepto, el 5 % del salario base.

Artículo 16.- Pagas extraordinarias.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir las siguientes pagas extraordinarias:

- Paga de verano.- Se devengará anualmente desde el 1 de enero al 30 de junio, incluidos los días de IT, abonándose el día 15 de julio en la cuantía correspondiente al salario base más la antigüedad.
- Paga de navidad.- Se devengará anualmente desde el 1 de julio al 31 de diciembre, incluidos los días de IT, abonándose el día 15 de diciembre, en la cuantía correspondiente al salario base más la antigüedad.
- Paga de beneficios.- Se devengará anualmente desde el 1 de enero al 31 de diciembre, incluidos los días de IT, abonándose el día 15 de marzo del año siguiente a su devengo, en la cuantía correspondiente a 22 días de salario base más la antigüedad.

A partir del 1 de enero de 2018 el importe de la paga se devengarán 30 días de salario y antigüedad, abonándose dicha paga completa el día 15 de marzo de 2019.

Artículo 17.- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán en la cuantía que para una hora extra se fije en la tabla salarial anexa, a partir de la firma del convenio, según se trate de horas extraordinarias prestadas, en horario diurno, o en días festivos, Con el incremento anual del IPC real del año anterior.

Artículo 18.- Trabajos en domingos y festivos.

Teniendo los servicios objeto del presente convenio el carácter de públicos, el trabajo prestado en domingos y festivos por imperativos del servido, se compensará abonará a elección del trabajador, por algunas de las siguientes formas:

- Retribuidas mediante un complemento de acuerdo con la tabla salarial anexa.
- Mediante descanso, a disfrutar dentro de los dos días naturales siguientes al domingo o festivo trabajado.

Artículo 19.- Jornada laboral

La jornada laboral será de 35 horas semanales de trabajo efectivo.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho dentro de su jornada de trabajo y computable a la misma a un descanso de 30 minutos, en los que se incluyen los períodos necesarios destinados para la higiene, que se prescriben en la LPRL y legislación y normativa concordante.

Se negociará con la representación de los trabajadores as el momento más adecuado para dicho descanso.

El cuadrante de jornada tendrá el carácter de anual, será de conocimiento de todo el personal el 1 de diciembre del año anterior, debiéndose presentar el mismo previamente a los representantes de los trabajadores/as. También será de conocimiento de los trabajadores/as la relación de festivos a trabajar y los turnos afectados.

El calendario laboral de la planta tendrá en cuenta como fiestas locales las que se declaren en la población de Tharsis (Andévalo).



Artículo 20.- Descanso entre jornadas.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá transcurrir, al menos doce horas.

Artículo 21.- Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de un período vacacional, de 30 días de duración, estableciéndose dichos períodos por acuerdo de las partes a primero de año. Cuando dicho acuerdo no se produzca las vacaciones se disfrutaran a razón de 15 días cuando lo solicite el trabajador, y 15 días definidos por la empresa.

Cuando el trabajador se incorpore de una situación de IT, y no haya podido iniciar sus vacaciones por esta causa, comenzará el disfrute de las mismas en el momento de su incorporación, dentro de su período vacacional establecido, y para los restantes días hasta completar sus vacaciones, la empresa definirá el período mas adecuado, prorrogando el período de disfrute por tal circunstancias hasta el 31 de enero del año siguiente.

En el supuesto de que un trabajador haya iniciado su período vacacional, e incurriera en un proceso de IT, estas se verán interrumpidas durante la hospitalización y rehabilitación del trabajador si la hubiere, siempre bajo prescripción médica y control de los servicios médicos contratados por la empresa para el seguimiento y control de la IT por contingencias comunes.

Artículo 22.- Licencias y permisos.

El personal afectado por este convenio, previo aviso y justificación, tendrá derecho a disfrutar licencias retribuidas, a razón de todos los conceptos del convenio, a excepción de los pluses de transporte y nocturnidad, en la forma y condiciones que se especifican a continuación:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, 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.

Los trabajadores tendrán derecho a los trece días por paternidad que establece la Ley de igualdad de mujeres y hombres.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual, dentro de la localidad y dos días si es fuera de la localidad.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Por el tiempo indispensable para realizar exámenes de estudios oficiales.
- f) Por asuntos propios cuatro días.
- g) El tiempo necesario para asistir a consultas médicas de la Seguridad Social, justificándolo ante la Empresa.

Para los supuestos no contemplados en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

La situación de pareja de hecho debidamente registrada causará los mismos efectos que en el caso de matrimonio.

Artículo 23.- Fiesta patronal.

La celebración de la festividad de San Martín de Porres, tendrá el carácter de abonable y no recuperable,



Artículo 24.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la empresa, dentro de las normas de este convenio y de las disposiciones legales. En ningún caso supondrá menoscabo de la dignidad del trabajador/a o perjuicio en su formación.

Artículo 25.- Altas y bajas en la empresa.

Cuando existan altas de nuevos trabajadores/as, fijos o eventuales, el comité de empresa deberán conocer y firmar las copias básicas de dichos contratos, debiéndoseles entregar copia de las mismas una vez diligenciadas o selladas por el SAE.

El trabajador que desee cesar en la empresa, deberá comunicarlo con una antelación de al menos siete días, este plazo será de veinte días para personal administrativo y de un mes para el personal titulado.

Así mismo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente con relación a la documentación que se deba entregar al comité de empresa.

Artículo 26.- Clasificación profesional.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector, en los artículos 20, 21 y 22.

Respecto a los procedimientos de promoción y ascensos se estará a lo dispuesto en el artículo 28 del Convenio General del Sector.

Artículo 27.- Trabajos de superior nivel profesional.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Convenio General del sector para promociones y ascensos, si hubiera que ocupar una vacante temporal de un puesto de trabajo, esta será cubierta por personal de la plantilla de nivel profesional inferior, debiendo reunir los requisitos necesarios para ello y abonándosele las retribuciones al puesto desarrollado volviendo a su puesto original a la finalización de dicha temporalidad.

Artículo 28.- Conductores y maquinistas.

Los trabajadores/as solo podrán conducir los vehículos de acuerdo con los permisos que tengan acreditados.

Todos los conductores deberán entregar copia compulsada del permiso de conducir y de sus posteriores renovaciones a la empresa.

Los trabajadores/as que presten sus servicios como conductores, o se prevea por la empresa su incorporación a un puesto de conductor, dispondrán del tiempo necesario para el examen del carnet de conducir, sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado para ello, como jornada de trabajo.

La empresa gestionará, con cargo a sus presupuestos, y con el límite de una primera matrícula, la obtención del carnet de conducir a aquellas personas que lo necesiten para el normal desarrollo de sus funciones en el ámbito de la empresa, a requerimiento de esta.

Artículo 29.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30.- Movilidad geográfica.

Los trabajadores se encuentran adscritos al centro de trabajo definido en el artículo primero del presente convenio.

El traslado de trabajadores/as será voluntario y se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, previa comunicación al comité de empresa, salvo que el trabajador/a haya sido contratado para prestar sus servicios en diversos centros de trabajo.

El traslado de los trabajadores/as no se podrá imponer como sanción.



Artículo 31.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32.- Maternidad.

La maternidad se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, ley de Conciliación de Vida Laboral, Ley de igualdad de mujeres y hombres, y demás legislación aplicable.

Artículo 33.- Excedencias.

Todos los trabajadores con una antigüedad superior a un año, tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un período mínimo de 5 meses y máximo de 5 años. Cuyo régimen jurídico será el establecido para las excedencias voluntarias en el artículo 46 del ET.

Dichas excedencias tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo, cuando se den los siguientes requisitos de forma conjunta:

- Tener una antigüedad en la empresa de 5 años
- No encontrarse en esa situación más del 2 % de la plantilla.

Artículo 34.- Capacidad disminuida.

Al trabajador que se le declare una invalidez permanente total para su profesión habitual, la empresa siempre que existan plazas vacantes para ello, acoplará al trabajador con capacidad disminuida a un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole una nueva clasificación profesional y percibiendo el salario de su nuevo puesto de trabajo.

Si dicho cambio no pudiera realizarse por falta de vacante el trabajador causaría baja en la empresa. En tal caso percibiría la cantidad que recoge el artículo referente al seguro colectivo del convenio por invalidez permanente derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, si esta se derivara de dichos supuestos.

Artículo 35.- garantía en el empleo.

Se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y Convenio General del Sector.

Artículo 36.- Fondo Social.

La empresa aportará la cantidad de 10.000 € un fondo social, que será gestionado por la empresa.

Artículo 37.- Accidente de trabajo y enfermedad profesional

Cuando el trabajador/a se encuentre en situación de IT derivada de Accidente de trabajo y enfermedad profesional, la empresa le abonará la diferencia existente entre lo que percibirán, en concepto de IT por la Seguridad Social y el 100% de todos los conceptos retributivos de una mensualidad normal, incluyéndose todos los conceptos inherentes a su puesto de trabajo, salvo el plus de transporte y durante todo el tiempo que se encuentre en dicha situación de IT.

Artículo 38.- Enfermedad común y accidente no laboral.

Cuando el trabajador/a se encuentre en situación de IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral, la empresa le abonará la diferencia existente entre lo que percibirán, en concepto de IT por la Seguridad Social y el 100% de todos los conceptos retributivos de una mensualidad normal, incluyéndose todos los conceptos inherentes a su puesto de trabajo, salvo el plus de transporte y durante todo el tiempo que se encuentre en dicha situación de IT a partir del 6º día de baja, con el límite de 18 meses.

A partir de la publicación del convenio, la empresa abonará los tres primeros días de baja por enfermedad común y accidente no laboral, el 50 % de la base de cotización del mes anterior a la baja.

Artículo 39.- Seguro Colectivo de accidentes

Por la empresa se concertará a partir de la publicación del convenio una póliza de seguros, y que cubrirá los siguientes conceptos y cuantías:



- Muerte por AT y EP: 15.000 €
- Incapacidad Total o Absoluta por AT y EP: 18.000 €
- Muerte por accidente no laboral o enfermedad común: 8.000 €

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

Artículo 40.- Jubilación.

Los trabajadores tendrán derecho a jubilarse definitivamente cuando cumplan los requisitos establecidos por la legislación vigente en cada momento.

La Empresa se compromete a cubrir las plazas que por esta razón quedaran vacantes.

Artículo 41.- Jubilación parcial

1. Los trabajadores podrán solicitar la jubilación parcial siempre que cumplan los requisitos establecidos por la legislación de Seguridad Social vigente

Artículo 42.- Complemento escolar.

El personal afectado por este convenio y sus hijos en edad escolar hasta los 25 años, percibirán por parte de la empresa, un plus escolar por cada uno de ellos que realicen los estudios que a continuación se detallan:

- Infantil 40 €
- Primaria y ESO 136 €
- Bachiller y Formación profesional 217 €
- Universidad 360 €

Estas cantidades se percibirán de una sola vez, previa presentación del certificado de matriculación o escolarización en el curso correspondiente, y se abonará con la mensualidad de octubre.

Este complemento lo percibirá aquellos trabajadores que lleven al menos un año en la empresa de forma ininterrumpida

Durante los años 2018 y 2019, los importes de la ayuda se actualizarán en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

Artículo 43.- Ayudas a prótesis.

Definición: Se entienden por prótesis los productos sanitarios que sustituyen total o parcialmente una estructura corporal o una función fisiológica que presenta algún defecto o anomalía.

Concepto: esta modalidad de ayuda consistirá en una prestación económica destinada a sufragar en parte los gastos habidos con ocasión de la adquisición de prótesis no cubierta por el sistema de la Seguridad Social, ASS, SAS u otro organismo mutualista de carácter público.

Para cada prestación solo se podrá obtener ayuda una vez por ejercicio, salvo que la prótesis o prestación correspondiente resulte necesaria según prescripción facultativa, por suponer modificación respecto a la situación anterior.

La ayuda de prótesis abarcará las siguientes prestaciones:

- Prótesis oculares:
 - Gafas completas
 - Gafas bifocales
 - Renovación de crtae
 - Lentillas
- Prótesis auditivas:
 - Audífono



Cuantías: Se establece en el 50 % de la prótesis. Con un límite de 400 euros del total de la factura. Beneficiarios: Todo el personal que compone la plantilla habitual.

Documentación a aportar: Solicitud, debidamente cumplimentada, Fotocopia del DNI, Informe facultativo, prescrito por especialista acreditativo de la necesidad de la prótesis, y factura compulsadas justificativas del gasto realizado. Dichas facturas estarán expedidas por facultativos o establecimientos autorizados, debiendo constar en ellas CIF, recibí con fecha y firma, así como detalles del tratamiento y nombre del beneficiario.

Artículo 44.- Ayuda a discapacitados.

La empresa abonará a los trabajadores/as que tengan hijos/as discapacitados, una ayuda de 92.32 € mensuales por cada hijo. Para tener derecho a esta ayuda, deberán presentar el correspondiente certificado del INSS para acreditar la aludida discapacidad.

Artículo 45.- Convenio con clínica dental.

La empresa gestionará con una clínica dental, un convenio para obtener ventajas económicas para los empleados/as, así como para sus familiares, abonando el coste correspondiente los usuarios.

Artículo 46.- Seguridad y salud en el trabajo.

Se estará a lo que dispone en esta materia la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 47.- Reconocimiento médico.

Se estará a lo que dispone en esta materia la Ley de Prevención de Riesgos Laborales El reconocimiento médico se realizará en jornada de trabajo.

La empresa abonará al trabajador la cantidad de 18,46 €, en el supuesto de que este deba realizar desplazamiento alguno para realizar dicho reconocimiento médico.

Artículo 48.- Ropa de trabajo.

La empresa proporcionará uniforme de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo, y la función que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se le asignan se determinarán de acuerdo con el comité de empresa.

Los delegados de prevención velarán para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de que se trate, a cuyo fin emitirán informe

Se establecen, de modo general, una periodicidad de entrega para los uniformes de verano, de mayo a junio, y para los de invierno de septiembre a octubre.

Si por alguna causa imputada al desempeño de las funciones propias del trabajador/a el uniforme de trabajo quedara inutilizado, la empresa entregará otro previa entrega del deteriorado.

Artículo 49.- Mantenimiento de vehículos y utillaje.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector

Artículo 50.- De los representantes de los trabajadores/as

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados en la LOLS, ET y Convenio General del Sector.

Artículo 51.- Crédito horario

Los delegados de personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en función de la escala fijada en el ET.

La utilización de dichas horas se realizará preavisando a la dirección de la empresa con al menos 48 horas de antelación, salvo en supuestos de imperiosa necesidad.

Los delegados de personal o miembros del comité de empresa, podrán cederse entre si, la totalidad o parte de su crédito horario, poniendo en conocimiento de la empresa dicha circunstancia. Así



mismo las horas del crédito no utilizadas en un mes podrán acumularse al mes siguiente, así como anticipar las del mes futuro, con un máximo de las horas correspondientes a una jornada de trabajo, previa comunicación a la empresa.

Artículo 52.- Derecho de reunión.

Se estará a lo dispuesto en el ET.

Artículo 53.- Régimen disciplinario

Se estará a lo dispuesto para dicha materia en el Convenio Colectivo del Sector y en el ET.

Artículo 54.- Igualdad de acceso y estabilidad en el empleo

El ingreso de los trabajadores se ajustará a la normativa legal vigente y normativa que lo desarrolle esta, sobre contratación, con especial aplicación de las destinadas a los colectivos desfavorecidos de mayores de 45 años, jóvenes y mujeres, etc.

La empresa en materia de acceso al empleo, aplicará el principio de no discriminación y potenciará el desarrollo del mismo, bajo los conceptos de igualdad de condiciones.

Artículo 55.- Igualdad de mujeres y hombres

La empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se garantice la igualdad de hombres y mujeres.

Disposición Adicional.-

A causa de la firma del Ccol, se abonará en el mes de marzo 2018 un complemento de 150 € a cada trabajador. Dicho complemento se abonará una única vez, no será consolidable, y su finalidad será la de compensar el poder adquisitivo de la plantilla durante los años anteriores a 2017.

TABLA SALARIAL AÑO 2.017 (IPC 2016)								
CENTRO: PLANTA DE THARSIS								
IPC AÑO 2016 :	1,60 %							
		PRECIO DIA						
CATEGORIAS	SALARIO BASE	TOKICOS	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS CONVENIO	H. EXTRAS
JEFE DE EQUIPO	1061,35	265,34	212,27	42,73	4,48	1,19	53,07	14,56
OFICIAL DE 1º	975,05	243,76	195,01	42,73	4,48	1,19	48,75	13,36
OFICIAL DE 2º	928,71	232,18	185,74	42,73	4,48	1,19	46,44	12,75
OFICIAL DE 3º	869,20	217,30	173,84	42,73	4,48	1,19	43,46	11,92
PEON ESPECIALISTA	785,39	196,35	157,08	42,73	4,48	1,19	39,27	10,78
PEON	707,57	176,89	141,51	42,73	4,48	1,19	35,38	9,72

Convenio o Acuerdo: OFICINAS Y DESPACHOS

Expediente: 21/01/0128/2017

Fecha: 09/01/2018

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21001595011998.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HUELVA PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS - Código 21001595011998-.



VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HUELVA PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS, que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 2017 por la Federación Onubense de Empresarios y por los representantes de los trabajadores de las centrales sindicales CCOO, UGT y SU, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; en el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y en 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, modificado por Decreto 304/2015, de 28 de julio, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL,

MANUEL JOSE CEADA LOSA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HUELVA PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente convenio colectivo todas las empresas y trabajadores/as de las mismas comprendidos/as en el ámbito funcional de la actividad de Oficinas y Despachos.

Se exceptúan aquellas actividades que estén reguladas por convenio propio.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio será de aplicación obligatoria para todas las empresas de Huelva y provincia, aún cuando dichas empresas titulares tengan su domicilio social en distinta localidad.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL, VIGENCIA, DURACIÓN PRÓRROGA, REVISIONES ECONÓMICAS Y DENUNCIA.

La vigencia del presente convenio será desde el 1 de Enero de 2016 al 31 de Diciembre de 2019.

El convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el B.O.P., si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente desde el 1 de enero de 2016.

El presente convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento. La parte que denuncie el mismo, estará obligada a comunicarlo a la otra parte. Si no se denunciara o de no alcanzarse un acuerdo una vez denunciado el mismo, se entenderá que queda prorrogado tácitamente por otro año.

ARTÍCULO 4º.- SALARIO BASE.

El salario base en jornada normal de trabajo será el que figura para cada categoría profesional en la tabla adjunta.

El aumento salarial para el año 2016 será del 0,5%, en 2017 del 0,8%, en 2018 del 1,5% y en 2019 del 1,5%.



ARTÍCULO 5º.- PLUS DE TRANSPORTE.

Se establece con carácter general para todos/as los/as trabajadores/as, sin distinción alguna de edad ni categoría profesional, un plus de transporte de 63,65 € mensuales para el año 2016, de 64,16€ mensuales para el año 2017, de 65,12€ mensuales para el año 2018 y de 66,10€ mensuales para el año 2019.

ARTÍCULO 6º.- AYUDA DE ESTUDIOS.

Se crea una ayuda de estudios consistente en 105, 31 € anuales, para para el año 2016, de 106,15 € anuales para el año 2017, de 107,74€ anuales para el año 2018 y de 109,36 € anuales para el año 2019 por cada hijo/a de los/as trabajadores/as que estén recibiendo enseñanza Infantil, Primaria, Secundaria, Bachillerato y Módulos Formativos siempre que lo justifiquen, y también para los/as propios/as trabajadores/as que estén realizando los mencionados estudios.

Dichas ayudas se abonarán por la empresa a sus trabajadores/as en el mes de Octubre de cada año, coincidiendo con la iniciación del curso.

ARTÍCULO 7º.- ANTIGÜEDAD.

Sin perjuicio del respeto y mantenimiento de las cuantías que se vengán percibiendo por este concepto (trienios), las cuales se mantienen en su integridad, así como los trienios cuyo perfeccionamiento ya se haya iniciado y que también se mantendrán en su configuración actual hasta su siguiente devengo en cada caso, con efectos de la fecha de consecución de este acuerdo, día 28 de Junio de 2013, el complemento personal por antigüedad constará de cuatro quinquenios, como máximo, a razón del 6 por 100 del Salario Base del Convenio, siendo la fecha inicial de su cómputo la de ingreso del/de la trabajador/a en la empresa, devengándose el importe de cada uno de ellos a partir del primer día del mes siguiente a su vencimiento.

En aplicación del criterio expuesto con anterioridad, todos/as los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio podrán llegar a percibir por este concepto, como máximo, las siguientes cantidades:

- Trienios que se hubieren devengado con anterioridad a la fecha de aprobación de este acuerdo.
- Trienios que estuvieran “en curso” de devengarse a la fecha de celebración de este acuerdo, los cuales se mantienen en la cuantía y cómputo vigentes en el anterior convenio colectivo hasta la fecha de su perfeccionamiento.
- Quinquenios adicionales a las cantidades que pudieran corresponder en aplicación de los dos supuestos anteriores, hasta alcanzar un tope máximo del 24%.

ARTÍCULO 8º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias, que se abonarán en Navidad, marzo, julio y octubre. Las tres primeras consistirán cada una de ellas en treinta días de salario de convenio, incrementándose con la antigüedad.

La paga de julio se devengará desde el 1 de julio al 30 de junio, la de diciembre desde el 1 de enero al 31 de diciembre y la de marzo desde el 1 de abril al 31 de marzo.

La paga de octubre consistirá en 372,01 € para el año 2016, de 374,99 € para el año 2017, de 380,61€ para el año 2018 y de 386,32€ para el año 2019, con devengo desde el 1 de octubre al 30 de septiembre.

ARTÍCULO 9º.- DIETAS Y LOCOMOCIÓN.

Si por necesidad del servicio hubiera de desplazarse un/a trabajador/a de la localidad en la que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará, además de los gastos de locomoción una dieta del 75% de su salario diario neto, cuando efectúe una comida fuera de su domicilio, y del 150% cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Cuando el/la trabajador/a no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos distintos de los habituales, aún cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho a dieta por comida.

Cuando el desplazamiento dure más de sesenta días ininterrumpidos, el importe de las dietas se reducirá al 50%.



ARTÍCULO 10º.- HORAS EXTRAS.

La hora extraordinaria tendrá un recargo del 75% sobre la hora ordinaria, salvo que el/la empresario/a opte por compensar ésta por 1,75 horas de descanso.

ARTÍCULO 11º.- VACACIONES.

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará anualmente de unas vacaciones retribuidas de un mes ininterrumpido, o la parte que le corresponda para el caso de no llevar el tiempo necesario trabajando para el disfrute pleno de este derecho. El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresario/a y el/la trabajador/a, que también podrán convenir la división en dos del periodo total.

Estas vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de verano. En el caso de que no se disfrutaran en los meses entre mayo y octubre, o no se fraccionasen, el/la trabajador/a tendrá derecho a tres días más de vacaciones.

Asimismo, todos/as los/as trabajadores/as tendrán derecho a percibir 93,66 € para el año 2016, de 94,41€ para el año 2017, de 95,83€ para el año 2018 y de 97,27€ para el año 2019 en concepto de bolsa de vacaciones para atender a los gastos de viaje, desplazamiento y demás, con independencia de su jornada laboral, siempre y cuando no perciba más del 100% de la misma por trabajar en distintas empresas, en cuyo caso, los/as distintos/as empresarios/as abonarán la parte proporcional de dicha bolsa que le corresponda a cada uno/a.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 12º.- CLASIFICACION PROFESIONAL

Criterios Generales.

Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, serán clasificados/as en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración que a continuación se determinarán.

Factores de Valoración.

En la clasificación de los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional se ha ponderado los siguientes factores:

Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.

Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores/as sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.



Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

Clasificación Profesional.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos que los definen.

Los/as trabajadores/as serán asignados/as a un determinado Grupo Profesional, según los factores de valoración antes citados.

GRUPO PROFESIONAL I

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Titulados/as Superiores, Titulados/as Grado Medio y Jefes/as.

GRUPO PROFESIONAL II

Criterios generales: Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere cierto grado de autonomía e iniciativa, todo ello bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área de trabajo. Puede tener personal a su cargo.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, II, BUP o Educación Secundaria Obligatoria, o conocimientos equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

Oficiales Administrativos.

GRUPO PROFESIONAL III

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación.

El puesto no implica ninguna responsabilidad sobre otros/as empleados/as. Guarda confidencialidad sobre la información básica existente en su área de trabajo.

Formación: Graduado escolar o similar. Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

Auxiliares, Ayudantes, Conserjes, Ordenanzas, Limpiadores/as y Vigilantes y peones.

Adaptación del Antiguo Sistema de Clasificación Profesional



El antiguo y ya desechado sistema de clasificación profesional se ajustará al nuevo sistema establecido en el presente acuerdo.

Movilidad funcional.

El/la trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del empresario/a o persona en quien éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, se llevará a cabo la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional y entre grupos según lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

OPERATIVA A EFECTOS SALARIALES: Las viejas categorías salariales se incluyen en esta nueva clasificación en los mencionados grupos, de forma que, a efectos salariales se ha recogido como salario base de grupo, el salario base de la categoría más baja de cada grupo de la tabla salarial de 2010, la actualmente vigente.

Al trabajador/a, que a la fecha de firma del presente convenio, perciba un salario superior, la diferencia se le respetará íntegramente como complemento personal, el cual no podrá ser absorbido ni compensado con cualquiera otro incremento salarial a que el/la trabajador/a tuviera derecho en aplicación de cualquier otra norma legal o convencional. De la misma forma dicho complemento se revalorizará en la misma cuantía porcentual en que lo haga el resto de conceptos del convenio colectivo.

A los/as trabajadores/as de nueva incorporación, tanto para el desarrollo de un puesto de trabajo ya existente en la empresa, como para el desarrollo de un puesto de trabajo de nueva creación, a partir de la firma del presente convenio, se les aplicarán la misma operativa a efectos salariales recogida en el párrafo anterior. La diferencia salarial entre el salario base de grupo de la nueva clasificación profesional y el salario base de las viejas categorías, recogidas en la tabla salarial de 2010, se abonará en un complemento de puesto de trabajo, de forma que se igualen los salarios y no exista diferencia entre las antiguas tablas salariales y las actuales tablas. Dicho Plus de Puesto de trabajo no podrá ser absorbido ni compensado con cualquiera otro incremento salarial a que el/la trabajador/a tuviera derecho en aplicación de cualquier otra norma legal o convencional. De la misma forma dicho complemento se revalorizará en la misma cuantía porcentual en que lo haga el resto de conceptos del convenio colectivo.

ARTÍCULO 13º.- TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORÍA.

Cuando el personal realice trabajo de un grupo profesional superior a la que tenga retribuida, percibirá durante el tiempo de prestación de estos servicios la retribución de este grupo profesional al que circunstancialmente queda adscrito.

Salvo en los casos de sustitución de otro/a empleado/a, estos trabajos de grupo profesional de nivel superior no podrán tener una duración superior a tres meses ininterrumpidamente, debiendo el/la empleado/a al cabo de ese tiempo volver al grupo profesional superior según lo preceptuado para los ascensos.

ARTÍCULO 14º.- JORNADA LABORAL.

1.- La jornada laboral para el personal comprendido en el presente convenio será en cómputo anual de 1805 horas de trabajo efectivo, con distribución irregular y con el límite máximo de 9 horas diarias de lunes a viernes, salvo:

- Lunes, Martes y Miércoles Santo, que la jornada laboral se desarrollará en horario de 9:00 horas a 14:00 horas.
- Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, se establece vacar por la tarde.

2.- La empresa facilitará a cada trabajador/a individualmente, antes del día 31 de marzo de cada año, el cuadrante anual debidamente sellado y firmado por ésta.

En el caso de que no se cumpliera con lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa no tendrá derecho a distribuir irregularmente la jornada.



ARTÍCULO 15º.- PERMISOS Y LICENCIAS. EXCEDENCIAS.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a permisos retribuidos, con la pertinente justificación, en los siguientes casos:

- a) Veinte días, por razón de su matrimonio.
- b) Cinco días, por nacimiento de hijo/a.
- c) Cinco días, por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Tres días, para asuntos propios.
- e) Dos días, por traslado de vivienda, siendo uno más cuando sea a más de 50 kilómetros.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.
- g) Los/as trabajadores/as podrán disfrutar de un permiso retribuido para asistir a la consulta médica al objeto de acompañar a sus hijos/as menores de 12 años y familiares mayores dependientes, de 15 horas anuales, que deberán ser justificadas y que no son recuperables ni acumulables por año.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- i) En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del/ de la menor hasta que este/a cumpla nueve meses, los/as trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

- j) En el caso de nacimiento de hijo/a prematuro/a o que, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, siendo el/la trabajador/a quien lleve a cabo la concreción horaria de dicha reducción, con la disminución proporcional del salario.

En cuanto a la excedencia:

- 1.- Excedencia forzosa: dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- 2.- El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
- 3.- Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.



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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad, los/las trabajadores/as que ostentes cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

ARTÍCULO 16º.- PAREJAS DE HECHO.

Las parejas de hecho disfrutarán de todas las garantías y derechos emanados del presente convenio, siempre que su situación esté regulada en el modo y manera que dicte la Ley.

ARTÍCULO 17º.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.

Las empresas complementarán las prestaciones por razón de enfermedad y accidente, tanto por contingencias comunes como profesionales hasta alcanzar el 100% del salario establecido en el presente convenio, y ello durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad temporal.

ARTÍCULO 18º.- JORNADA INTENSIVA.

Para el período comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre, se establece jornada intensiva y continuada de trabajo, que como máximo será de siete horas, con el descanso que en cada momento señale la Ley para tal tipo de jornada.

ARTÍCULO 19º.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio tendrán derecho a:

La asistencia a exámenes oficiales como contempla el Estatuto de los Trabajadores. Y a un día no retribuido con objeto de estudio el día previo al examen o a la prueba. Así mismo, y con carácter no retribuido, tendrán derecho a la asistencia a las reuniones y convocatorias colectivas o individuales que se produzcan en un procedimiento de acreditación de las Competencias Profesionales (tanto en la fase en inscripción, asesoramiento como en la de evaluación y registro).

Los/as trabajadores/as podrán acordar con la empresa la adaptación de su jornada para la realización de estudios oficiales o certificados de profesionalidad.



Los/as trabajadores/as podrán acordar con la empresa una reducción de su jornada laboral y de la parte proporcional de su salario con la misma regulación que los aplicados en la legislación sobre conciliación de la vida familiar y laboral por razón de sus estudios, siempre de que se trate de estudios oficiales o certificados de profesionalidad.

Si con las medidas anteriores fuera imposible la realización de estudios oficiales o certificados de profesionalidad el/la trabajador/a podrá optar por el derecho a la excedencia voluntaria sin reserva del puesto de trabajo por el tiempo que dure dicha formación.

ARTÍCULO 20º.- GARANTÍA DE LAS CONDICIONES LABORALES.

Las empresas están obligadas a entregar a los/as trabajadores/as, antes de los diez días, y siempre que lo soliciten, una copia del contrato de trabajo que deba celebrarse por escrito así como un justificante del alta debidamente tramitada.

El/la empresario/a entregará a la representación legal de los/as trabajadores/as una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, así como de las modificaciones o prórroga de los mismos, siempre que estas últimas se soliciten.

ARTÍCULO 21º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Las empresas se comprometen a observar las normas de seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y a tener un ejemplar de la misma en el centro de trabajo a disposición de los trabajadores.

Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a un reconocimiento médico con cargo a la empresa, adecuado para prevenir y comprobar su estado de salud. Los resultados del reconocimiento serán comunicados al/a la trabajador/a por escrito. El tiempo empleado en su práctica será a cargo de la jornada laboral y no podrá suponer gasto alguno para el/la empleado/a por desplazamiento.

En cuanto a la protección frente al embarazo y la lactancia, se estará a lo previsto a la legislación vigente en cada caso.

ARTÍCULO. 22º.- IGUALDAD DE TRATO. ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.

1. Los/as trabajadores y trabajadoras tienen derecho a ser tratados con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual o psicológico en el trabajo.
2. Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
3. Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores/as de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.



4. Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico o verbal o no verbal), inoportuno, intempestivo, de connotación sexual que afecte a la dignidad de las mujeres y hombres en el trabajo.
5. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los/as representantes de los/as trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
Siguiendo este compromiso, aquellas empresas con más de 250 trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Ley 3/2007.
6. Se entenderán por acoso psicológico o mobbin aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática sobre otra persona en el lugar de trabajo y toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.
7. El acoso sexual o psicológico entre compañeros/as, tendrán la consideración de falta muy grave y será sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria.

ARTÍCULO 23º.- RESERVA A TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD.

Las empresas que empleen a un número de cincuenta o más trabajadores/as de promedio al año, calculado con el procedimiento utilizado para las elecciones sindicales, vendrán obligadas a que de entre ellos/as, al menos, el dos por ciento sean trabajadores/as discapacitados/as.

ARTÍCULO 24º.- FINIQUITOS.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un/a trabajador/a, para que tengan carácter liberatorio, deberán hacerse por escrito y en su impreso según modelo adjunto al presente convenio.

ARTÍCULO 25º.- DERECHOS SINDICALES.

Las empresas considerarán a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elemento básico y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los/as trabajadores/as y empresarios/as.

Las empresas respetarán el derecho de todos/as los/as trabajadores/as sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un/a trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación o actividad sindical. La empresa no podrá despedir a un/a trabajador/a o perjudicarlo/a de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las empresas reconocen el derecho de los/as trabajadores/as afiliados/as a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

Existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones.

ARTÍCULO 26º.- COMISIÓN MIXTA.

Se creará una comisión mixta paritaria, que tendrá la siguiente composición y funciones:

a) Composición:

Tres representantes de la Federación Onubense de Empresarios, como parte empresarial, elegidos de entre la comisión deliberadora, y tres representantes de los trabajadores y las trabajadoras, asimismo miembros de la comisión deliberadora, por parte de FeSMC-UGT, FEDERACION SERVICIOS-CC.OO. y SINDICATO UNITARIO.



b) Funciones:

Primero.- Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente convenio.

Segundo.- Velar por el cumplimiento tanto del presente convenio como de la legislación general aplicable. Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio vienen obligadas a facilitar la labor de dicha comisión, y en caso contrario, podrán ser sancionadas según la legislación vigente.

Tercero.- Intervenir como instancia de conciliación previa en aquellos asuntos que se le sometan.

c) Procedimiento conciliatorio:

El procedimiento conciliatorio se iniciará mediante solicitud en ese sentido ante cualquiera de los/as miembros de la comisión, que vendrá obligada a reunirse en el plazo máximo de un mes. Los acuerdos serán adoptados por mayoría absoluta. En caso de discrepancia o de no reunirse los/as miembros de la comisión, cualquiera de las partes podrá acudir a la instancia mediadora, arbitral o judicial en los términos que disponga la legislación vigente o hubieren pactado entre las mismas.

ARTÍCULO 27º.- ASCENSOS AUTOMÁTICOS.

Los/as trabajadores/as que venían trabajando con anterioridad al 1 de julio de 2013, que durante cinco años ininterrumpidos ostente la antigua categoría profesional de auxiliar, hoy dentro del grupo profesional III, ascenderán automáticamente a la antigua categoría de oficial de segunda administrativo, hoy dentro del grupo profesional II. En caso de que no existieran vacantes en estos puestos en la empresa, se le reconocerán los derechos de todo tipo que correspondan a los nuevos grupos profesionales.

ARTÍCULO 28º.- ACUERDOS ESTATALES

En el caso de que durante la vigencia de este convenio se suscribiera algún acuerdo a nivel estatal, las mejoras contenidas en el mismo serán asumidas automáticamente.

ARTÍCULO 29º.- PÓLIZA DE SEGUROS.

Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán una Póliza de Seguros de Accidente que garantice a sus trabajadores/as, o en su caso, a sus derecho-habientes o a la persona que específicamente señale, la suma de 21.649,74 € durante el año 2016, de 21.822,94€ durante el año 2017, de 22.150,28€ en 2018 y de 22.482,53€ durante el año 2019 en los supuestos de Muerte, Incapacidad Permanente Absoluta, Total o Gran Invalidez, como consecuencia de accidente sea o no de trabajo o enfermedad profesional.

En caso de que la empresa no hubiera concertado la correspondiente póliza y tuviera lugar un siniestro, responderá íntegramente de la suma asegurada.

Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el primer párrafo, la muerte o la incapacidad, deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral y en caso de extinción de ésta, mientras esté en vigor la póliza que afecte al/a trabajador/a, o la muerte o incapacidad ocurra a resultas o por consecuencia de enfermedad o accidente sufridos durante la vigencia de la póliza o de la relación laboral.

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 30º.- Régimen disciplinario. Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 31º.- Graduación de faltas. Las faltas cometidas por el/la trabajador/a se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

Artículo 32º.- Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- 2.- La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.



- 3.- Falta de aseo personal y limpieza personal.
- 4.- Falta de atención y diligencia con el público.
- 5.- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- 6.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 7.- La embriaguez ocasional.

Artículo 33º.- Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.- Faltar dos días al trabajo sin justificación.
- 2.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 3.- Simular la presencia de otro/a trabajador/a, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- 4.- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los/as compañeros/as sin la debida autorización.
- 5.- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- 6.- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- 7.- El abandono de trabajo sin causa justificada.
- 8.- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Artículo 34º .- Faltas muy graves.- Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- 2.- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 3.- El hurto y el robo, tanto a los/as demás trabajadores/as como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
- 4.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.
- 5.- La simulación comprobada de enfermedad.
- 6.- Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.
- 7.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- 8.- Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
- 9.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los/las superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- 10.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- 11.- Abandonar el trabajo sin justificación en puestos de responsabilidad.
- 12.- El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.
- 13.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
- 14.- El acoso sexual, entendiéndose por tal todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Artículo 35º.- Régimen de sanciones. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, si los hubiere, las que se refieren a faltas graves y muy graves. La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al/a la trabajador/a.



Artículo 36º.- Sanciones. Las sanciones que las Empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 21 días a dos meses.
- b) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los/as demás trabajadores/as y en la Empresa. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los/as trabajadores/as que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la Empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado/a, los/as restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere. La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

Artículo 37º.- Prescripción. La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 38º.- Expediente contradictorio. La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

- a) Se iniciará con una orden escrita del/de la representante de la Empresa con las designaciones de instructor/a y secretario/a. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor/a de la falta y a los/as testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten. Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o el resto de ellos/as, siempre que los hubiere. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.
- b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se actuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.
- c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar, el duplicado el/a interesado/a. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos. Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste. Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o Delegados/as de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor/a.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- SERCLA.- Los/as trabajadores/as y la empresa o empresas comprendidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajo de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de con-



diciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencia, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del 1 de mayo de 2007.

SEGUNDA.- CLAUSULA DE INAPLICACIÓN.- Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores

FINIQUITO

D., que ha trabajado en la Empresa desde hasta con la categoría de, declaro que he percibido de ésta la cantidad de(.....) euros, en concepto de liquidación total por la relación laboral que me unía con la misma, que declaro expresamente extinguida con fecha

Quedo así indemnizado/a y liquidado/a por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes (ya sean éstos salariales, extrasalariales o indemnizatorios), manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la Empresa.

En, a dede 2.....

El trabajador/a ⁽¹⁾..... usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo/a en la Empresa o, en su defecto, un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

⁽¹⁾ Sí o NO

TABLAS SALARIALES DE OFICINAS Y DESPACHOS AÑO 2016		
	Mes	Año
Grupo I	1.099,19€	16.859,86€
Grupo II	928,52€	14.299,81€
Grupo III	828,92€	12.805,81€

TABLAS SALARIALES DE OFICINAS Y DESPACHOS AÑO 2017		
	Mes	Año
Grupo I	1.107,98€	16.994,69€
Grupo II	935,95€	14.414,24€
Grupo III	835,55€	12.908,24€

TABLAS SALARIALES DE OFICINAS Y DESPACHOS AÑO 2018		
	Mes	Año
Grupo I	1.124,60€	17.249,61€
Grupo II	949,99€	14.630,46€
Grupo III	848,08€	13.101,81€

TABLAS SALARIALES DE OFICINAS Y DESPACHOS AÑO 2019		
	Mes	Año
Grupo I	1.141,47€	17.508,37€
Grupo II	964,24€	14.849,92€
Grupo III	860,80€	13.298,32€



Convenio o Acuerdo: COMERCIO DE ALIMENTACION**Expediente:** 21/01/0126/2017**Fecha:** 09/01/2018**Asunto:** RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**Código** 21000575011981.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del acuerdo relativo al CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE HUELVA -Código 21000575011981

VISTO el texto del acuerdo relativo al CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 17 de noviembre de 2017 por los miembros de la Comisión negociadora del citado Convenio (ANEXO) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1, apartado h) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; en el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y en 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, modificado por Decreto 304/2015, de 28 de julio, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido acuerdo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Huelva de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del acuerdo con eficacia de convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

ANEXO**ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE HUELVA**

Que por unanimidad de ambos bancos, social y empresarial, las partes acuerdan ampliar el plazo de ultraactividad del Convenio Colectivo del Convenio Colectivo Provincial de Huelva para la actividad COMERCIO ALIMENTACIÓN a los efectos previstos en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado Laboral, hasta el día 31 de marzo de 2018, salvo que con anterioridad a esta fecha se firme el nuevo Convenio Colectivo.

EL DELEGADO TERRITORIAL, MANUEL JOSE CEADA LOSA.

Convenio o Acuerdo: FALCK SCI, S.A. - PLANTA DE REGASIFICACION ENAGAS HUELVA**Expediente:** 21/01/0111/2017**Fecha:** 09/01/2018**Asunto:** RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**Código** 21002531012009.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FALCK SCI, S.A. Y SUS TRABAJADORES EN EL CENTRO DE TRABAJO DE LA PLANTA DE REGASIFICACIÓN DE ENAGAS HUELVA.

VISTO el texto del Acuerdo de la Comisión Paritaria del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FALCK SCI, S.A. Y SUS TRABAJADORES EN EL CENTRO DE TRABAJO DE LA PLANTA DE REGASIFICACIÓN DE ENAGAS HUELVA, que fue suscrito con fecha 22 de noviembre de 2017 entre las representaciones legales de la empresa y de los trabajadores que la integran, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 2.1.c) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; en el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y en 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, modificado por Decreto 304/2015, de 28 de julio, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido acuerdo de la Comisión Paritaria en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la misma.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del acuerdo de la Comisión Negociadora mencionado, en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, MANUEL JOSE CEADA LOSA

ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISION PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FALCK SCI PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE LA BRIGADA DE BOMBEROS DE FALCK SCI EN LA PLANTA DE ENAGAS HUELVA.

REUNIDOS:

Parte Social:

- ALEJO TOME, ISRAEL
- SEGADE MANEIRO, DARIO

Empresa:

- CRISTTNA ALVAREZ DE LARA
- JUAN PABLO BORREGÓN BANOS

En Huelva, a 22 de noviembre de 2017, siendo las 10:00 horas, se reúne en las oficinas de Falck en Enagás Huelva, los abajo citados suscriben la presente acta de reunión de la Comisión Paritaria del convenio colectivo de la empresa FALCK SCI, S.A. para los trabajadores pertenecientes a su CENTRO DE TRABAJO DE LA BRIGADA DE BOMBEROS DE FALCK SCI EN LA PLANTA DE ENAGAS HUELVA, para tratar el siguiente orden del día:

1. TABLAS SALARIALES.

A propuesta de la parte social, se ha detectado los siguientes errores en las tablas del convenio colectivo firmado, registrado y publicado:

- No se incluye el Plus de Turno.
- El precio hora nocturna debe ser de 1,03 €



Se adjunta a la presente acta, la Tabla Salarial ya subsanada.

La Comisión Paritaria autoriza a D. JUAN PABLO BORREGON BAÑOS (DNI 12743702T) a realizar las gestiones pertinentes para el registro y publicación de la presente acta y la nueva Tabla Salarial.

2. PERMISO de asistencia a consulta médica de médico especialista del Servicio Público de Salud.

A propuesta de la parte social, la Comisión Paritaria acuerda la extensión de la cobertura de este permiso, además de para el propio trabajador/a, para el acompañamiento de familiares hasta el primer grado menores de edad, discapacitados o dependientes.

3. VESTUARIO.

En concreción e interpretación del art. 27 del convenio colectivo, las partes acuerdan las siguientes prendas y periodos de renovación, a entregar a partir del ejercicio 2017. Hasta que se produzca la renovación de todo el vestuario con las nuevas prendas acordadas, podrán seguir utilizándose las que se han entregado anteriormente, hasta finalización del ejercicio 2018.

PROVEEDOR	ARTÍCULO	Uds.	AÑOS PARA RENOVACIÓN
DRAGER	Mono de Intervención DAILY EPI CAT. II con serigrafía en espalda y anagrama en pecho	1	7
DRAGER	Chaqueta técnica con serigrafía en espalda y anagrama en pecho	1	5
DRAGER	Pantalón de parque	1	1
DRAGER	Chaqueta de parque con serigrafía en espalda y anagrama en pecho + velcro en manga	1	1
SIEL	Polo Antiestático m/l con serigrafía en espalda y pecho y anagrama en pecho	2	1
SIEL	Camiseta algodón m/c con serigrafía en espalda y pecho y anagrama en pecho	2	1
ITURRI	Forra Polar con termosellado en pecho y espalda	1	1
SIEL	Cinturón	1	1
SIEL	Calzado de seguridad tipo bota	1	1

Y, sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión a las 13:00 horas.

TABLA SALARIAL 2017		
	Jefe turno C.I.	Oficial 1ª C.E.
Conceptos salariales	€/ mes	
Salario base	933,03 €	883,47 €
Plus tóxico-penoso-peligroso	127,13 €	127,13 €
Plus de jefe de turno	95,34 €	
€/ jornada		
Plus de retén (12 horas)	20,00 €	20,00 €
Plus de turno (12 horas)	15,18 €	15,18 €
Conceptos extrasafaríales	€/ mes	
Plus de transporte	127,13 €	127,13 €
Pagas extraordinarias	€/ paga	
Paga de verano	954,10 €	954,10 €
Paga de Navidad	954,10 €	954,10 €



	€ / hora	
Horas extraordinarias		
Hora extra normal	11,94 €	10,97 €
Hora extra festiva	14,28 €	13,33 €
Hora extra prácticas y simulacros	18,00 €	18,00 €
Hora nocturna	1,03 €	1,03 €
Kilometraje	0,26 €	0,26 €

Convenio o Acuerdo: COMERCIO EN GENERAL

Expediente: 21/01/0125/2017

Fecha: 09/01/2018

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21001905012002.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del acuerdo relativo al CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO ÚNICO DE LA PROVINCIA DE HUELVA - Código 21001905012002-.

VISTO el texto del acuerdo relativo al CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO ÚNICO DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 2 de noviembre de 2017 por los miembros de la Comisión negociadora del citado Convenio (ANEXO) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1, apartado h) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; en el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y en 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, modificado por Decreto 304/2015, de 28 de julio, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido acuerdo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Huelva de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del acuerdo con eficacia de convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

ANEXO

ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO ÚNICO DE LA PROVINCIA DE HUELVA

Que por unanimidad de ambos bancos, social y empresarial, las partes acuerdan ampliar el plazo de ultraactividad del Convenio Colectivo del Convenio Colectivo Provincial de Huelva para la actividad COMERCIO ÚNICO a los efectos previstos en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado Laboral, hasta el día 31 de marzo de 2018, salvo que con anterioridad a esta fecha se firme el nuevo Convenio Colectivo.

EL DELEGADO TERRITORIAL, MANUEL JOSE CEADA LOSA.



CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

ACUERDO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO EN HUELVA, POR LA QUE SE ABRE UN PERIODO DE INFORMACIÓN PÚBLICA DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO CORRESPONDIENTE AL PROYECTO QUE SE CITA, EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE LEPE (HUELVA).

De conformidad con lo previsto el artículo 152.8 del Real Decreto 876/2014, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de Costas así como en el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 13.1.e) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, y en virtud de la competencias atribuidas a esta Delegación Territorial en materia de Costas,

ACUERDO

Primero. La apertura de un periodo de información pública, en el seno del procedimiento administrativo de autorización de ocupación de dominio público marítimo-terrestre, relativo al expediente AUT02-17-HU- 0234, con la denominación paseos a caballo por la margen derecha del río Piedras, en el t.m. de Lepe, promovido por D. Leopoldo Escassi Pérez.

Segundo. La publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, a fin de que durante el plazo de 20 días hábiles, a contar a partir del día siguiente al de su publicación, se puedan consultar el correspondiente proyecto y formular las alegaciones que se consideren pertinentes.

Tercero. Durante el periodo de información pública la documentación estará disponible para su consulta en la página web de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, a través de la url: www.juntadeandalucia.es/medioambiente/informacionpublica. así como en las dependencias administrativas sitas en Calle Sanlúcar de Barrameda 3, de Huelva, en horario de 9:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes salvo días festivos.

Cuarto. Las alegaciones, dirigidas a la persona titular del órgano que adopta este Acuerdo, deberán presentarse por escrito en cualquier registro de la Administración, bien en el Registro Electrónico General de la Junta de Andalucía, bien en cualquier registro de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, o bien en cualquier registro administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, José Antonio Cortés Rico

JUZGADOS DE LO SOCIAL

HUELVA

NÚMERO DOS

EDICTO

D/Dª SONIA MARQUEZ PEÑA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE HUELVA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 425/2016 a instancia de la parte actora D/Dª. CLEMENTE GUERRA GONZALEZ contra LIMPIEZAS MARSOL S.L. y AD. CONCURSAL PEDRO LOPEZ LOPEZ sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado RESOLUCION de fecha 14/12/2017 del tenor literal siguiente:

Que estimando la demanda iniciadora de los autos nº 425/16, condeno a Limpiezas Marsol SL a que abone a la actora D. Clemente Guerra González la cantidad de DOS MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CUATRO CON CUARENTA Y OCHO EUROS (2.344,48 euros), con intereses moratorios en la cuantía de DOSCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO CON CUARENTA Y DOS EUROS (254,42 EUROS), debiendo la administración concursal y FOGASA estar y pasar por tal declaración.



Notifíquese esta sentencia a las partes con información de que contra dicha resolución no cabe recurso alguno por ser FIRME.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación al demandado LIMPIEZAS MARSOL S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE HUELVA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En HUELVA, a catorce de diciembre de dos mil diecisiete.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

EDICTO

CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de providencia dictada en esta fecha por el Ilmo. Sr/Sra. INMACULADA LIÑÁN ROJO, Magistrado del JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 2 DE HUELVA, en los autos número 522/2016 seguidos a instancias de JOSE DIAZ PAVON contra CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, GENERALI ESPAÑA, S.A., ALMAGRERA S.A. y SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO DE HUELVA sobre Procedimiento Ordinario, se ha acordado citar a ALMAGRERA S.A. como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día VEINTIDOS de FEBRERO-2018 a las DIEZ Y CINCUENTA horas, para asistir a los actos de conciliación o juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en Ct VÁZQUEZ LÓPEZ N° 19 C.P. 21071 debiendo comparecer personalmente, o por personal que esté legalmente apoderado, y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaria de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a ALMAGRERA S.A. para los actos de conciliación o juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su colocación en el Tablón de Anuncios.

En HUELVA, a diez de enero de dos mil dieciocho.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

EDICTO

D/Dª SONIA MARQUEZ PEÑA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE HUELVA

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 256/2017 a instancia de la parte actora D/Dª ANTONIO CRUCES MEDINA contra FONDO DE GARANTIA SALARIAL, FALCON CONTRATAS Y SEGURIDAD S.A sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado RESOLUCION de fecha 11/01/2018 del tenor literal siguiente:

- Declarar al ejecutado FALCON CONTRATAS Y SEGURIDAD S.A, en situación de INSOLVENCIA TOTAL por importe de 4.681,40 euros, insolvencia que se entenderá, a todos los efectos, como provisional. Remítase edicto para su publicación en el Boletín Oficial del Registro Mercantil.
- Hacer entrega de certificación a la parte ejecutante para que surta efectos ante el Fondo de Garantía Salarial, una vez sea firme la presente resolución.
- Archivar las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al FOGASA



MODO DE IMPUGNACIÓN: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de TRES DIAS hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 188 L.R.J.S. El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en el nº de cuenta de este Juzgado nº debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código "31 Social-Revisión". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "código 31 Social-Revisión". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Y para que sirva de notificación al demandado FALCON CONTRATAS Y SEGURIDAD S.A actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LAS PROVINCIAS DE HUELVA Y SEVILLA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En HUELVA, a once de enero de dos mil dieciocho.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

NÚMERO TRES

EDICTO

D/Dª MARIA DEL CARMEN BELLÓN ZURITA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE HUELVA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 666/2016 se ha acordado citar a TRANSPORTE FRÍO HINOJOS, S.L.L. como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 31 DE ENERO DE 2018 A LAS 10:50 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en C/ Vázquez López nº 19 (21001) debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de interrogatorio y documental.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a TRANSPORTE FRIO HINOJOS, S.L.L..

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Huelva, a doce de enero de dos mil dieciocho.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

