



Boletín Oficial de la Provincia de Málaga

Número 229 Viernes, 29 de noviembre de 2019. Este número consta de suplemento Página 1

SUMARIO

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	
Notificación a interesados para abono de justiprecio en expedientes de expropiación forzosa . . .	3
CONSEJERÍA DE EMPLEO	
Convenio colectivo de Plataforma Comercial Retail, Sociedad Anónima	5

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA	
Notificación de resolución, recurso de suplicación 803/19	22
Notificación a interesados en recurso contencioso-administrativo número 444/18	24

JUZGADOS DE 1.ª INSTANCIA

JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA NÚMERO 1 DE MÁLAGA	
Notificación de sentencia, procedimiento 1696/18.	25
JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA NÚMERO 2 DE FUENGIROLA	
Notificación de resolución, procedimiento 182/18.	26
JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA NÚMERO 5 DE FUENGIROLA	
Notificación de sentencia 213/19	27
JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA NÚMERO 9 DE FUENGIROLA	
Notificación de sentencia 217/13	28
JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA NÚMERO 2 DE MARBELLA	
Notificación de sentencia 198/19	30
JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA NÚMERO 1 DE TORREMOLINOS	
Notificación de sentencia 282/18	31
JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA NÚMERO 1 DE ALGECIRAS	
Notificación de resolución, ejecución 251/17.	32

JUZGADOS DE LO SOCIAL

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 2 DE ALGECIRAS	
Notificación de resolución, procedimientos 445/19, 452/19, 453/19, 454/19, 455/19, 456/19, 458/19 y otros	33

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALHAURÍN DE LA TORRE

Información pública del estudio de detalle de la Unidad de Ejecución UE-NP-02	38
---	----





AYUNTAMIENTO DE CAÑETE LA REAL

Información pública del proyecto de ampliación de granja porcina, polígono 32, parcela 28 . . . 39

AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA

GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO, OBRAS E INFRAESTRUCTURAS. Estudio de detalle en Camino del Pilar, número 24 (PL29/18). 40



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO CONSEJERÍA DE CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA

ANUNCIO DE 6 DE NOVIEMBRE DE 2019 DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO, CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO EN MÁLAGA, SOBRE PAGO DE JUSTIPRECIO EN EXPEDIENTES DE EXPROPIACIÓN FORZOSA.

Hechos efectivos los libramientos para el pago de los justiprecios reseñados en los anexos de este anuncio, esta Delegación Territorial procede a dar publicidad a los titulares de derechos en los expedientes de expropiación que se señalan, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49 del decreto de 26 de abril de 1957, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa, así como el artículo 48 de la Ley de 16 de diciembre de 1954, sobre Expropiación Forzosa.

Para el recibo de las cantidades que le correspondan mediante transferencia bancaria, y al amparo del artículo 48.2 de la Ley de 16 de diciembre de 1954, y del artículo 52 y siguientes del Decreto 40/2017, de 7 de marzo, por el que se regula la organización y el funcionamiento de la Tesorería General de la Junta de Andalucía y la gestión recaudatoria, habrá de presentar en el registro de esta Delegación Territorial de Málaga, sita en plaza San Juan de la Cruz, número 2, 29007 de Málaga, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la siguiente documentación:

1. Solicitud expresa de cada titular expropiado, de cobro mediante transferencia bancaria. Cuando fueren varios titulares, podrán solicitar conjuntamente que el abono íntegro del precio se ingrese en una única cuenta.
2. Fotocopia del DNI, NIE o pasaporte. De actuar mediante representación, esta deberá ser acreditada por cualquier medio válido en derecho, debiendo aportar original o fotocopia compulsada.
3. En el supuesto de personas jurídicas deberá aportarse CIF y copia compulsada de la escritura de constitución, así como DNI del representante legal, y acreditación de su nombramiento, inscrito en el Registro Mercantil, o el que proceda.
4. Nota simple (original o fotocopia compulsada) del Registro de la Propiedad o, en su defecto, título justificativo de su derecho completado con certificaciones negativas del Registro de la Propiedad referidas a la misma finca.
5. En el supuesto de que la finca esté hipotecada o embargada deberán aportar autorización o conformidad del acreedor para poder cobrar la cantidad correspondiente.
6. Certificado bancario original donde conste la titularidad de la cuenta.

De no presentar la documentación solicitada, el justiprecio será depositado en la Caja General de Depósitos del Servicio de Tesorería de la Delegación del Gobierno en Málaga, circunstancia que será notificada al interesado o interesada.

En el supuesto de que algún titular expropiado (persona física) desee cobrar mediante cheque nominativo, deberá solicitarlo de forma expresa mediante escrito dirigido a la Delegación Territorial.



Al mismo tiempo se hace público este acto para que, si existieran terceras personas que se considerasen con mejor derecho al percibo de las indemnizaciones, puedan comparecer en la Delegación Territorial y formular la reclamación que a su derecho convenga, para lo cual deberán ir provistos de los documentos en que fundamenten su intervención.

ANEXO I

Término municipal: Cártama

CLAVE: 1-MA-1129.2 DENOMINACIÓN: DESDOBLAMIENTO DE LA VARIANTE DE CÁRTAMA EN LA A-357 TRAMO: ENLACE DE CÁRTAMA - ENLACE DE CASAPALMA	
N.º FINCA PLANO PARCELARIO	TITULAR/ES
36,40,41,42,43,45,46	FRANCISCO FLORES RAMOS ANTONIA VEGA LÓPEZ

ANEXO II

Término municipal: Mijas

CLAVE: 2-MA-1624 DENOMINACIÓN: ACONDICIONAMIENTO DE LA CARRETERA A-7053 TRAMO: PUERTO DE LOS PESCADORES - ENTRERRÍOS	
N.º FINCA PLANO PARCELARIO	TITULAR/ES
176	LEPTECS HISPANIA, S. L. J.J. UNO, S. L. RAÚL PEÑA JAIME

En Málaga, 8 de noviembre de 2019.

La Delegada Territorial, firmado: Carmen Casero Navarro.

8114/2019



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO,
ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio colectivo: Plataforma Comercial de Retail, Sociedad Anónima.

Expediente: 29/01/0096/2019.

Fecha: 22 de octubre de 2019.

Código convenio colectivo: 29104221012019.

Visto el texto del convenio colectivo firmado por acuerdo de fecha 1 de octubre de 2019 de la empresa Plataforma Comercial de Retail, Sociedad Anónima, con número de expediente REGCON 29/01/0096/2019 y código de convenio colectivo OS76EK45; de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 25 de octubre de 2019.

La Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, María del Carmen Sánchez Sierra.

CONVENIO COLECTIVO PLATAFORMA COMERCIAL DE RETAIL, SAU PSA RETAIL MÁLAGA 2019

TÍTULO I

Disposiciones generales

Partes firmantes

Este convenio colectivo ha sido suscrito entre la representación de la empresa Plataforma Comercial de Retail, SAU y los representantes legales de los/as trabajadores/as del centro de trabajo que se indica en la disposición final primera, que se han reconocido como interlocutores válidos a los efectos del artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Ámbito de aplicación

El presente convenio colectivo afecta a todos los/as trabajadores/as por cuenta ajena que presten servicios para la empresa Plataforma Comercial de Retail, SAU en el centro de trabajo que se indica en la disposición final primera.

El personal cuadro se excluye voluntariamente del convenio colectivo en todas las materias reguladas en su estatuto específico.

Queda expresamente excluido el personal vinculado por una relación laboral especial de alta dirección a que se refiere el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Vigencia y denuncia

La vigencia de este convenio colectivo será de un año, desde el día 1 de enero de 2019 hasta el día 31 de diciembre de 2019, a excepción de aquellos aspectos del articulado que contuvieran expresamente una vigencia distinta.

El presente convenio colectivo será prorrogado tácitamente de año en año hasta que cualquiera de las partes lo denuncie por escrito a la otra parte con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización de la vigencia inicial o de la prórroga en curso.

Unidad de convenio

El presente convenio constituye un todo orgánico, único e indivisible, que se aplica con exclusión de cualquier otro, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su integridad.

En el supuesto de que la jurisdicción competente anulara o dejara sin efecto alguna materia recogida en este convenio colectivo, las partes se comprometen a volver a negociarlo para restablecer el equilibrio de intereses alcanzado en el momento de su firma.

Compensación y absorción

Las condiciones reguladas en este convenio son absorbibles en su totalidad en cómputo anual con las que pudieran establecerse por norma de rango superior al convenio.

Designación de la comisión paritaria

Se acuerda la constitución de una comisión paritaria en el plazo de diez días a partir de la firma del presente convenio colectivo, que estará integrada por tres miembros de la representación empresarial y otros tantos de la representación social, todos ellos designados preferentemente entre aquellos que hayan formado parte de la comisión negociadora del convenio colectivo. Los delegados sindicales podrán asistir con voz pero sin voto a las reuniones de la Comisión Paritaria.

Las partes firmantes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial, todas aquellas cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como cualesquiera otras que le sean legalmente asignadas.

La comisión paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las partes en el plazo máximo de diez días desde su solicitud, debiendo precisar en la convocatoria el orden del día que se pretende tratar. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de sus miembros en el plazo máximo de cinco días laborables, y tendrán eficacia general, siendo publicados para el conocimiento de la plantilla.

En caso de que la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión suscitada al procedimiento de mediación a que se refiere al artículo siguiente.

Adhesión y sometimiento a acuerdos interprofesionales

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan someterse al procedimiento de mediación recogido en el acuerdo interprofesional de solución extrajudicial de conflictos colectivos vigente en cada momento en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Acuerdo marco del comercio y acuerdo estatal del sector del metal

En la medida en que las normas de estructura de la negociación colectiva vigentes en cada momento lo permitan, las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan de forma

expresa su desvinculación del Acuerdo Marco de Comercio y del Acuerdo Estatal del Sector del Metal a todos los efectos.

Desarrollo social sostenible

En las actuales circunstancias económicas y de competitividad que definen y condicionan el mundo de la empresa y que hay que considerar para su supervivencia, es imprescindible tener en cuenta el elemento humano como parte fundamental integrante de la misma. Por ello, se hace preciso compatibilizar el desarrollo económico de la empresa con los derechos y aspiraciones del entorno, tanto en los aspectos medioambientales como en los puramente sociales.

Sin perjuicio de lo pactado en el presente convenio colectivo y de los demás acuerdos y prácticas existentes, es intención de los firmantes analizar y, en su caso, concluir, durante la vigencia de este, acuerdos en materias de desarrollo socialmente sostenible, en la medida en que la organización de la empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral y social. Profundizando en el principio del diálogo social permanente, los firmantes manifiestan la necesidad de seguir avanzando en el camino de la consecución de aquellos acuerdos en las materias en que ambas partes convengan.

Ambas partes, asimismo, declaran la vigencia de los valores y normas de comportamiento contenidos en el Acuerdo Marco Mundial y en el Código Ético del Grupo. Los firmantes, en el ámbito de sus respectivas responsabilidades, se proponen ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones en el marco del respeto a los precitados valores.

TÍTULO II

Organización del trabajo

Principios generales de organización del trabajo

La organización del trabajo, respetando la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, sin perjuicio de las competencias que la legislación vigente confiere a la representación legal de los/as trabajadores/as.

La representación legal de los/as trabajadores/as tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en relación con la organización del trabajo, sin menoscabo de lo establecido en el ordenamiento jurídico.

Es objetivo común de todos los integrantes de la empresa alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos disponibles, para lo cual es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa.

Sistema de clasificación profesional

El sistema de clasificación profesional se articula a tenor de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores mediante grupos profesionales, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

La finalidad del sistema de clasificación profesional es compatibilizar la realidad dinámica de la empresa, especialmente en sus necesidades funcionales, con el desarrollo profesional de los trabajadores en el marco de la relación laboral, teniendo como principio fundamental la no discriminación por razón de sexo.

El sistema de clasificación profesional no limita el establecimiento de nuevas formas de organización del trabajo, ni el uso de tecnologías ni la asunción de nuevas funciones en el marco del grupo profesional al que se pertenezca y grado de complejidad del puesto de trabajo desempeñado.

Grupos profesionales

Se entiende por grupo profesional la unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación

desde el punto de vista organizativo, conteniendo además el marco funcional del trabajo que puede venir obligado el/la trabajador/a.

Se definen cuatro grupos profesionales:

– GRUPO PROFESIONAL I

Se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de las más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

También se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma tarea funcional.

– GRUPO PROFESIONAL II

Se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

– GRUPO PROFESIONAL III

Se integran en este grupo profesional los puestos que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los/as trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

También se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo dedicados a tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un periodo intermedio de adaptación.

– GRUPO PROFESIONAL IV

Se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo dedicados a tareas que se ejecutan con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

También se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo dedicados a tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni periodo de adaptación.

Áreas funcionales

La organización del trabajo estará definida por las siguientes áreas funcionales:

A. ÁREA FUNCIONAL DE VENTAS Y SERVICIOS GENERALES

Se incluye en esta área funcional el personal dedicado a las actividades de ventas de vehículos y servicios generales, tales como administración y gestión.

B. ÁREA FUNCIONAL DE POSTVENTA

Se incluye en esta área funcional el personal integrado en las actividades de reparación y mantenimiento de vehículos a motor, y sus recambios y accesorios.

Desarrollo profesional

PRINCIPIOS DE DESARROLLO PROFESIONAL. Los principios sobre los que se asienta el desarrollo profesional de los trabajadores en el marco de la organización de la empresa, serán los siguientes:

- Capacidad y potencial del/de la trabajador/a para el desempeño de un puesto de trabajo de un grado de complejidad superior.
- Necesidades derivadas de la organización del trabajo o de un mejor aprovechamiento de las aptitudes del trabajador.

PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO PROFESIONAL. La dirección de la empresa favorecerá y promoverá el desarrollo y la progresión profesionales de los/as trabajadores/as con ocasión de la cobertura de puestos vacantes, para lo que se estará al procedimiento de evolución profesional recogido en la disposición final cuarta.

Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de cada grupo profesional, como elemento de adaptación interna, debe articularse de acuerdo con la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño del puesto de trabajo encomendado, no teniendo otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales obligatorias para desarrollar la actividad laboral, respetando en todo caso la dignidad profesional del/de la trabajador/a.

En caso de que fuera necesario para el correcto desempeño del nuevo puesto, el trabajador recibirá una formación previa y acorde con las nuevas funciones.

Ingreso de personal

El ingreso de personal en la empresa se realizará mediante las pruebas de selección que se consideren pertinentes en cada caso en función de los requerimientos profesionales del puesto de trabajo, sin discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, raza, religión, opinión, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Periodo de prueba

El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso tendrá una duración máxima, cualquiera que sea su grupo profesional, en función del grupo profesional en el que quede encuadrado:

- Grupo Profesional 1: 6 meses.
- Grupo Profesional 2: 2 meses.
- Grupo Profesional 3: 1 mes.
- Grupo Profesional 4: 15 días.

Durante el periodo de prueba, el contrato de trabajo podrá resolverse a instancias de una parte mediante comunicación por escrito a la otra parte, sin necesidad de preaviso ni concurrencia de causa.

El periodo de prueba quedará interrumpido en caso de suspensión del contrato de trabajo, reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva del/de la trabajadora.

Incapacidad permanente total

A los/as trabajadores/as que obtengan el reconocimiento oficial de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional les serán asignadas otras funciones distintas a las de su profesión habitual y compatibles con su estado, respetándose el nivel salarial de convenio, complemento individual y complemento personal que tuviera acreditados antes de reconocérsele dicha situación, con los incrementos salariales a los que tuviera derecho por convenio, acuerdo, u otro origen.

A los/as trabajadores/as que obtengan el reconocimiento oficial de incapacidad permanente total derivada de accidente no laboral o enfermedad común les podrán ser asignadas otras funciones distintas a las de su profesión habitual y compatibles con su estado, respetándose el nivel salarial de convenio, complemento individual y complemento personal que tuviera acreditados antes de reconocérsele dicha situación, con los incrementos salariales a los que tuviera derecho por convenio, acuerdo, u otro origen.

Contratación laboral

En virtud de lo previsto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la duración máxima pactada para los contratos eventuales en el Convenio Colectivo del Sector del Comercio de Granada, o en aquellos otros convenios que vengan a regular en el futuro las actividades desarrolladas por la empresa.

Bajas voluntarias

El personal que cause baja voluntaria en la plantilla lo comunicará por escrito a la empresa con una antelación de 15 días. El incumplimiento por parte del trabajador/a de esta obligación facultará a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe proporcional al periodo de preaviso incumplido.

TÍTULO III

Tiempo de trabajo jornada de trabajo

1. La jornada de trabajo efectivo será, en cómputo global y anual, de 1.760 horas en 2019.
2. Los horarios de trabajo se recogerán en el calendario laboral que será publicado en el tablón de anuncios a comienzos de cada año, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Sobre el horario de entrada se da un margen de cinco minutos y por tanto, la llegada durante los mismos se considerará puntual y dentro del horario.

El personal a tiempo completo con horario continuado tendrá derecho a un descanso de al menos quince minutos, que será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos. Este descanso se mantendrá en caso de realización de jornadas irregulares.

3. Las partes convienen que la flexibilidad organizativa es un valor de cara al mantenimiento de los puestos de trabajo y la competitividad de la empresa. Por ello, declaran su voluntad de abordar aquellas medidas de flexibilidad negociada interna, como prioridad frente a la flexibilidad externa, que posibilite las adaptaciones organizativas precisas en cada momento en un contexto de participación de la representación social.

En tal sentido, y previa comunicación a la representación legal de los/as trabajadores/as, la dirección de la empresa podrá distribuir de forma irregular hasta un máximo de 176 horas de la jornada anual en cada uno de los años de vigencia del convenio, respetando en todo caso los descansos diarios y semana según la normativa vigente. Estas horas serán consideradas a todos los efectos como horas ordinarias.

En el supuesto de hacer uso de esta disponibilidad, la jornada diaria no podrá exceder de 9 horas, salvo acuerdo individual con el/la trabajador/a hasta un máximo de 10 horas diarias, y se comunicará al/la trabajador/a afectado al menos con cinco días de antelación a la aplicación de la medida.

La designación para realizar jornadas irregulares se efectuará de forma rotatoria y equitativa entre los/as trabajadores/as que desempeñen puestos de trabajo equivalentes, tanto en cuanto a su número como en cuanto al momento de su realización. Se considerará como criterios preferentes para su realización, la voluntariedad por parte del trabajador/a y la ausencia de obligaciones familiares suficientemente acreditadas.

En el caso de hacer uso de esta disponibilidad, se comunicará al trabajador/a afectado/a al menos con cinco días de antelación a la aplicación de la medida.

La compensación de las diferencias, en exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada anual de trabajo será exigible según lo dispuesto en la legislación vigente.

Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales para todos los que lleven un año en la empresa, equivalentes a 22 días laborables cualesquiera que sean el modo y periodo de su disfrute.

Aquellos que no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutará un periodo de vacaciones proporcional al tiempo trabajado.

La fecha de disfrute de las vacaciones será preferentemente en la temporada estival, estándose en caso de desacuerdo a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los/as trabajadores/as conocerán las fechas de disfrute de las vacaciones anuales con una antelación de al menos dos meses al comienzo del disfrute.

Vacaciones complementarias por antigüedad

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un día laborable de vacaciones complementarias por antigüedad a los tres años de antigüedad en la empresa. A estos efectos no se computarán los periodos de suspensión del contrato.

Permisos retribuidos

El/la trabajador/a, avisando con la posible antelación y presentando la debida justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos:

1. En casos de fallecimiento de padres, madres, cónyuge, hijos/as, abuelos/as, nietos/as o hermanos/as: 4 días naturales.
2. En caso de fallecimiento de suegros/as, cuñados/as, yernos, nueras o abuelos/as políticos/as: 3 días naturales.
3. Por fallecimiento de tíos/as carnales del trabajador/a o hermanos/as de los padres del cónyuge del trabajador: Un día natural.
4. En caso de enfermedad grave, accidente u hospitalización del cónyuge, padres, suegros/as, hijos/as, nietos/as, yernos, nueras, hermanos/as, cuñados/as o abuelos: 3 días naturales. Cuando este permiso coincida en días laborables, podrá ser repartido en seis medias jornadas.
5. En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, del cónyuge, padres, suegros/as, hijos/as, nietos/as, yernos, nueras, hermanos/as, cuñados/as o abuelos/as del trabajador/a: 2 días laborables.
6. En caso de matrimonio del trabajador/a: 15 días naturales.
7. En caso de matrimonio de padres, hijos/as, suegros/as, hermanos/as, cuñados/as o nietos/as: El día de la boda, si este fuera laborable.
8. Inscripción del trabajador/a como pareja de hecho en registro oficial: El día de la inscripción, si este fuera laborable.
9. Por nacimiento de nieto/a: El día del nacimiento si este/a fuera laborable.
10. Por asistencia a consulta médica general, cuando el horario de esta coincida con la jornada del/a trabajador/a, hasta el límite de 16 horas/año, debiendo presentar posteriormente la correspondiente justificación. En ningún caso el ejercicio del derecho excederá de las dieciséis horas por empleado/a y año.

Por el tiempo necesario para la asistencia a consulta médica de especialistas, debiendo el/la trabajador/a presentar posteriormente justificante médico que indique la hora de la cita y la hora de salida de la consulta del especialista.

11. Por traslado de su domicilio habitual: 1 día natural. En caso de que el traslado de domicilio habitual se derive de una decisión de la empresa, el plazo será de 1 día natural más.
12. 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 periodo determinado, se estará a lo dispuesto en ésta en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborables, la empresa podrá pasar al trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia forzosa.
En el supuesto de que el trabajador/a, 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.
13. Por lo que se refiere al desempeño de las funciones de carácter sindical de los cargos representativos, se estará a lo acordado entre la dirección de la empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as.
14. Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a tenor del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá ser dividida en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en forma de permiso retribuido en tiempo equivalente a jornadas a tiempo completo.
En caso de acumulación, este permiso se ejercitará en un solo periodo, inmediatamente después de la situación de baja por maternidad en su caso y las vacaciones, y sin solución de continuidad respecto de esta situación. Para poder acogerse a esta opción, el/la trabajador/a deberá solicitarlo por escrito a la dirección, como mínimo, quince días antes de finalizar la baja maternal.
Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por la madre o padre en el caso de que ambos trabajen.
15. 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.
16. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando el trabajador/a curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
17. Por una duración de veinte horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del periodo de disfrute se acordará entre el trabajador/a y la empresa.

En los supuestos 1, 2, 3, 4, 5, y 8 del presente artículo, cuando se requiera un desplazamiento a tal efecto desde el domicilio habitual, se ampliará el permiso un día natural más o dos días en el supuesto de desplazamiento internacional.

Cuando, encontrándose en situación de permiso por los supuestos previstos en los números 4 y 5, sobreviniese el fallecimiento de los familiares indicados, finalizará el derecho a este permiso obtenido, iniciándose el establecido para el supuesto de fallecimiento.

Las referencias al cónyuge, efectuadas en este artículo en los números 1, 2, 3, 4, 5 y 7, se harán extensivas a la pareja de hecho del/de la trabajador/a, siempre que este/a acredite su convivencia a través de un certificado emitido por el registro de uniones de hecho correspondiente y, de no existir, mediante documento oficial.

En todos los casos, el/la trabajador/a vendrá obligado a presentar en la empresa los justificantes oportunos del disfrute efectivo de estos permisos.

TÍTULO IV

Régimen retributivo*Salario de convenio*

El salario de convenio es la parte de la retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo, y su cuantía será la correspondiente al nivel salarial que tenga reconocido el trabajador/a, con arreglo a la siguiente escala:

NIVELES	IMPORTE 2019
16	27.974,09 €
15	26.453,75 €
14	24.933,42 €
13	23.413,09 €
12	22.196,83 €
11	20.980,57 €
10	19.865,66 €
9	18.953,46 €
8	18.243,97 €
7	17.737,19 €
6	17.230,42 €
5	16.723,64 €
4	16.216,86 €
3	15.710,08 €
2	15.203,31 €
1	14.696,53 €

Evolución salarial

En orden a la evolución de un nivel salarial inferior a otro superior la dirección de la empresa considerará, entre otros aspectos, la complejidad de las funciones desempeñadas, los conocimientos teóricos y la capacidad práctica, la calidad y cantidad del trabajo desempeñado, la disponibilidad en cuanto a la organización del trabajo, la participación en acciones formativas, la asistencia y puntualidad y el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Los incrementos derivados de la evolución a un nivel salarial superior no serán compensables ni absorbibles por ningún otro concepto salarial que perciba el/la trabajador/a.

Los/as trabajadores/as que ostenten ininterrumpidamente un nivel 1 durante dos años o un nivel 2 durante tres años, evolucionarán salarialmente al nivel inmediatamente superior, siempre que hayan obtenido una evaluación individual positiva, según el sistema de valoración vigente en la empresa en cada momento.

Incremento salarial

Con efectos 1 de enero de 2019 los incrementos salariales se aplicarán según se detalla a continuación:

- En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre del año anterior esté comprendido entre el 0 % y el 0,85 %, no se aplicará ningún incremento sobre las tablas salariales y el resto de valores de convenio del año anterior.
- En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre del año anterior sea mayor que el 0,85 % y menor o igual al 1,70 %, se aplicará la revisión salarial sobre las tablas salariales y el resto de los valores del convenio, por la diferencia entre el IPC real a 31 de diciembre y el 0,85 %, sin que ello resulte en total un incremento superior al 0,85 %.

- Si el IPC real a 31 de diciembre del año anterior es superior al 1,70 %, se aplicará un incremento del 0,85 % sobre las tablas salariales y valores de convenio.

Complementos de puesto de trabajo

La empresa comunicará por escrito a los/as trabajadores/as beneficiarios/as la cuantía y las circunstancias que den lugar al percibo de un complemento de puesto de trabajo. Todos los complementos de puesto de trabajo se abonarán en tanto concurran las circunstancias que los motivaron.

Cuando el complemento de puesto de trabajo tenga carácter colectivo, se proporcionará la misma información a la representación legal de los/as trabajadores/as.

Incentivos

Para la revisión de los sistemas de incentivos de los diferentes departamentos se requiere informe emitido por la representación legal de los/as trabajadores/as del centro de trabajo correspondiente. En caso de discrepancia con la decisión empresarial adoptada, se someterá la cuestión al procedimiento de mediación previsto en el artículo 7 de este convenio colectivo.

Los sistemas de primas e incentivos que se encuentren siempre en vigor se remitirán a la representación legal de los/as trabajadores/as del centro de trabajo correspondiente, la cual procederá a levantar acta.

Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 50 % sobre el valor de la hora ordinaria. Cuando se opte por compensar la realización de horas extraordinarias con descanso se compensarán a razón de una hora treinta minutos por cada hora extraordinaria realizada.

La opción entre el descanso o la compensación económica por la realización de horas extraordinarias corresponderá al/a la trabajador/a.

Forma de pago

Los/as trabajadores/as recibirán su retribución mediante liquidación mensual en doce pagos en los últimos cinco días de cada mes, considerándose prorrateadas las gratificaciones extraordinarias.

Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria, a cuyo fin todo el personal facilitará a la empresa los datos relativos a su cuenta en las entidades bancarias que el/la trabajador/a determine para este fin.

Igualmente, cualquier modificación en dichos datos deberá ser comunicada por el/la trabajador/a a la empresa.

TÍTULO V

Beneficios sociales

Complemento de jubilación

La empresa implantará un sistema de complemento por jubilación a la edad ordinaria de jubilación dispuesta en la legislación vigente en cada momento y que se regula por el reglamento que figura en el documento al efecto.

Las cantidades fijadas para el año 2019 se concretan en 200,09 euros anuales en concepto de complemento por jubilación y 150,50 euros anuales en concepto de prima de sustitución, según los casos. Ambas cantidades se revalorizarán anualmente en el mismo porcentaje y condiciones que lo haga el salario de convenio.

El derecho al complemento por jubilación se perderá si el/la trabajador/a continuase prestando servicios después del mes en el que cumpla la edad ordinaria de jubilación dispuesta en la legislación vigente en cada momento, salvo que no reúna el tiempo mínimo necesario para

causar derecho a la pensión pública de jubilación, en cuyo caso, continuará integrado en este sistema por el tiempo indispensable para ello.

Seguro de vida y accidentes

1. Con efectos de 1 de enero de 2019 la empresa cubrirá los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente mediante el seguro colectivo de vida y el seguro colectivo de accidentes que actualmente tiene establecidos.

Con estos seguros quedarán garantizadas las siguientes indemnizaciones:

- Abono del capital asegurado en los casos de muerte o incapacidad permanente, cualquiera que sea su origen (accidente laboral o no laboral, o por enfermedad común o profesional).

El capital asegurado será equivalente al salario anual de cada trabajador/a, entendiéndose por tal el salario de convenio, el complemento individual y complemento personal, así como los complementos variables, en su caso. Los complementos variables serán los alcanzados en el año natural anterior.

- Abono de un capital complementario de 39.498,61 euros, en los casos de muerte o incapacidad permanente derivadas de accidente (laboral o no laboral).

Esta cantidad se fija en un 80 % para contratos concluidos con jornada anual inferior a la pactada en el presente convenio.

2. Adicionalmente, la empresa cubrirá mediante un seguro complementario de accidentes al personal que por necesidades del servicio haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo. Dicho seguro garantizará los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente por un importe adicional de 49.365 euros.

3. En el concepto de incapacidad permanente queda excluida la situación de incapacidad permanente parcial.

En el supuesto de incapacidad permanente, las coberturas aseguradas se harán efectivas en el momento de causar baja en la plantilla de la empresa como consecuencia del reconocimiento legal de tal situación.

Las coberturas de estos seguros alcanzan a la totalidad de la plantilla de la empresa en situación de activo, entendiéndose también como tal, la situación de incapacidad temporal, hasta el máximo previsto en la legislación vigente.

Para ello, es imprescindible que los afectados, en el mes de enero de cada año, informen y justifiquen ante la empresa sus circunstancias. En estos casos, los capitales mantendrán el importe correspondiente al salario anual indicado anteriormente de cada trabajador/a que tenían en el momento de finalizar la obligatoriedad de cotización de la empresa a la Seguridad Social.

Complemento por incapacidad temporal

1. INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL

A todo el personal que se encuentre de baja por enfermedad común, constatada por la Seguridad Social mediante el preceptivo parte de baja, que deberá entregar el/la trabajador/a a la empresa en los tres días siguientes, se le aplicarán las siguientes reglas:

- Del 1.º al 3.º día se abonará: El 100 % de la retribución que según este convenio perciba el/la trabajador/a.
- A partir del 4.º día y hasta el periodo máximo de 12 meses, se complementará lo necesario para alcanzar el 100 % de la retribución total fija del mes anterior a la baja, entendiéndose por tal los conceptos de salario convenio, complemento individual, complemento personal y complemento de puesto de trabajo, y en su caso, el promedio de los incentivos variables percibidos en los seis meses inmediatamente anteriores (sin incluir el importe de las horas extraordinarias, guardias, primas salariales de devengo superior al mensual y conceptos no cotizables). Este complemento podrá ampliarse hasta los

18 meses, siempre que se obtenga un informe favorable de los servicios médicos de la entidad gestora competente de la Seguridad Social o de la mutua de accidentes.

2. INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL

Todo el personal que se halle de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, previo informe favorable de los especialistas de la Mutua de Accidentes de Trabajo, se le completará el porcentaje establecido según ley, hasta alcanzar desde el primer día de baja, el 100 % de la retribución total fija del mes anterior al de la baja, entendiendo por tal los conceptos de salario convenio, complemento individual, complemento personal y complemento de puesto de trabajo, y en su caso, el promedio de incentivos variables percibidos en los seis meses inmediatamente anteriores (sin incluir el importe de las horas extraordinarias, guardias, primas salariales de devengo superior al mensual y conceptos no cotizables).

3. No obstante lo anterior, ante un informe negativo de los especialistas pertenecientes a la entidad con la que la empresa contrate la vigilancia de la salud o en caso de incomparecencia injustificada del trabajador/a a las citaciones realizadas por la mutua de accidentes, se podrá retirar el abono de los citados complementos.

4. Los complementos establecidos en el presente artículo se aplicarán a partir de 1 de enero de 2019 y mientras se mantengan a cargo de la Seguridad Social los porcentajes establecidos actualmente. En caso de producirse alguna modificación de estos, se procederá a la revisión de este artículo.

Prestaciones sociales

La empresa abonará las siguientes prestaciones sociales:

- a) Premio por nupcialidad: Los/as trabajadores/as que contraigan matrimonio percibirán 209,22 euros.
- b) Premio por natalidad: Los/as trabajadores/as percibirán 209,22 euros por el nacimiento de un hijo o adopción.
- c) Ayuda por familiar discapacitado: Los/as trabajadores/as que tengan descendientes o ascendientes discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales de cualquier calificación que dependan de ellos percibirán 209,22 euros mensuales por cada uno de ellos.

En cada año posterior de vigencia de este convenio colectivo estos importes se incrementarán en el mismo porcentaje y condiciones que lo haga el salario de convenio.

Fondos sociales

Para el año 2019 se establecen los siguientes fondos sociales con las cuantías que se indican a continuación:

1. Fondo de ayudas sociales: 1.855,01 euros.
2. Fondo de préstamos: 31.222,24 euros.

Estos importes se ajustarán, ya sea al alza o la baja, en proporción al número de trabajadores/as en alta a principio de cada año, y se incrementarán en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

La comisión paritaria de este convenio colectivo estará encargada de la elaboración y aprobación de un reglamento general de funcionamiento de estos fondos sociales, así como de la actualización anual y distribución entre centros de trabajo de sus importes correspondientes.

TÍTULO VI

Código de conducta laboral

Criterios generales

Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los/as trabajadores/as que supongan infracciones o incumplimientos de sus deberes laborales.

Los/as trabajadores/as que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo su trascendencia o intención, su graduación en leves, graves o muy graves.

En los casos de acoso y abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento vigente a tal efecto en la empresa.

Faltas leves

Se considerarán faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Faltas graves

Se considerarán faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de un/a compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos y de comunicación puestos a disposición de los/as trabajadores/as por la empresa (correo electrónico, internet, intranet, teléfono móvil, ordenador, etc.), infringiendo el protocolo de uso de dichos medios informáticos.



- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los/as compañeros/as de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el/la trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i) La violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y haya mediado sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de este, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
- q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el/la trabajador/a.

Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán:

- a) Por faltas leves:
Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.



- c) Por faltas muy graves:
Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
Despido disciplinario.

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

TITULO VII

Disposiciones finales

Disposición final primera

CENTROS DE TRABAJO

El presente convenio colectivo será de aplicación a los centros y lugares de trabajo que se relacionan seguidamente:

DIRECCIÓN	LOCALIDAD	COMUNIDAD AUTÓNOMA
AVENIDA DE VELÁZQUEZ, 83	MÁLAGA	ANDALUCÍA

Disposición final segunda

IGUALDAD EN LA EMPRESA

En el marco de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 y en el documento de bases sobre la Política de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, de fecha 4 de marzo de 2008, ambas partes ratifican su compromiso en continuar aplicando las medidas tendentes a fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral que se recogen en el Plan de Igualdad de aplicación en la empresa.

Disposición final tercera

UTILIZACIÓN DE LOS RECURSOS INFORMÁTICOS Y DE COMUNICACIÓN

Los medios y recursos informáticos y de comunicación, propiedad de la empresa, de que disponen los/as trabajadores/as para el correcto desempeño de su trabajo, se utilizarán de forma correcta, racional y responsable.

Si resultare que el/la trabajador/a incumple lo anterior, se consideraría falta laboral, sancionable en función de la gravedad del incumplimiento.

La empresa realizará los controles precisos, con respeto, en todo caso, a la dignidad e intimidad del/de la trabajador/a.

Disposición final cuarta

PROCEDIMIENTO DE EVOLUCIÓN PROFESIONAL

Con objeto de favorecer y promover la evolución y promoción profesional de los/as trabajadores/as de la empresa, se seguirá el procedimiento que se expone seguidamente para la cobertura de puestos vacantes, con carácter previo a la contratación externa:

1. Cuando se constate la necesidad de cubrir una vacante, la dirección de la empresa publicará las condiciones requeridas para su cobertura en el tablón de anuncios o sistema análogo que alcance la mayor difusión entre el personal.
Quedan excluidos de este procedimiento de evolución profesional los puestos vacantes pertenecientes al Grupo Profesional I.
2. Podrán optar a la cobertura del puesto vacante los/as trabajadores/as que hayan desempeñado de forma ininterrumpida durante cuatro años un puesto de trabajo perteneciente al grupo profesional inmediatamente inferior al que se oferta y que hayan



obtenido una evaluación individual positiva, según el sistema de valoración vigente en la empresa en cada momento.

3. Los/as trabajadores que reúnan las condiciones en el apartado anterior podrán formalizar su candidatura por medio de su responsable jerárquico inmediato. Ningún responsable podrá negarse a tramitar una solicitud de evolución profesional.
4. La dirección de la empresa, por medio de su departamento de Recursos Humanos, podrá establecer las pruebas objetivas de conocimientos y aptitudes teórico-prácticas requeridas para el desempeño del puesto ofertado, así como las entrevistas, test y otras pruebas de selección que permitan conocer de forma adecuada las habilidades y competencias profesionales del candidato.
Las pruebas de selección no podrán implicar, en ningún caso, discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, raza, religión, opinión, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
5. Los/as trabajadores/as que ya presten servicios en la empresa tendrán preferencia, en igualdad de condiciones exigidas, para el puesto solicitado para cubrir las vacantes existentes.
6. La promoción de un/a trabajador/a a un grupo profesional superior implicará necesariamente la evolución a un nivel salarial superior.
7. Al amparo del artículo 11.2 de la Ley Orgánica 11/2007, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el marco de las actuaciones previstas en el correspondiente plan de igualdad de la empresa, se podrán adoptar medidas de acción positiva en favor de la evolución profesional de las trabajadoras en aquellos departamentos, puestos y/o funciones donde la presencia femenina se encuentre en situación patente de desigualdad.
8. La dirección de la empresa contestará razonadamente a las candidaturas presentadas en sentido positivo o negativo antes de la cobertura efectiva de la vacante.
9. En las reuniones periódicas con los representantes legales de los/as trabajadores/as, la dirección de la empresa informará sobre la cobertura definitiva de los puestos vacantes a los que hayan optado trabajadores/as de la empresa.
10. El/la trabajador/a promovido/a podrá retornar al desempeño de funciones de su grupo profesional de origen dentro de los periodos de prueba indicados para el personal de nuevo ingreso, en el caso de que, a juicio del propio/a trabajador/a o de la empresa, no se produjera una adecuada adaptación a las funciones propias del grupo profesional superior promovido.

8090/2019

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA
Sala de lo Social. Málaga

Negociado: VE.

Recurso: Recursos de suplicación 803/2019.

Juzgado origen: Juzgado de lo Social número dos de Málaga.

Procedimiento origen: Procedimiento ordinario 316/2017.

Recurrente: Jonathan Osaruywmen Aghahowa.

Representante: Virginia Gutiérrez Durante.

Recurridos: Anthony Jonathan Goluld, Fondo de Garantía Salarial y Pura Hotel Restaurant.

Representante: Letrado de Fogasa - Málaga.

Edicto

Doña María del Carmen Ortega Ugena, Letrada de la Administración de Justicia de Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía,

Certifica: En el recurso de suplicación 803/2019, se ha dictado resolución cuyo encabezamiento y fallo son del siguiente tenor literal:

Ilustrísimo señor don Francisco Javier Vela Torres, Presidente.

Ilustrísimo señor don Jose Luis Barragán Morales.

Ilustrísimo señor don Manuel Martín Hernández Carrillo.

En la ciudad de Málaga, a 6 de noviembre de 2019.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Málaga, compuesta por los ilustrísimos señores citados al margen y en nombre del Rey, ha dictado la siguiente:

Sentencia 1826/19

En el recurso de suplicación interpuesto por Jonathan Osaruywmen Aghahowa contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número dos de Málaga, ha sido ponente el ilustrísimo señor don Francisco Javier Vela Torres.

Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por Jonathan Osaruywmen Aghahowa contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número dos de Málaga, con fecha 21 de diciembre de 2018 en autos, sobre reclamación de cantidad, seguidos a instancias de dicho recurrente contra Anthony Jonathan Gould, Pura Hotel Restaurant, Sociedad Limitada, habiendo sido parte el Fondo de Garantía Salarial, confirmando la sentencia recurrida.

Notifíquese esta resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, advirtiéndoles que contra la misma cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala 4.^a del Tribunal Supremo, el que deberá prepararse en el plazo de los diez días siguientes a la notificación de este fallo, durante cuyo plazo se encontraran los autos a su disposición en esta sede judicial para su examen.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Y para que conste y sirva de notificación a los demandados Anthony Jonathan Goluld y Pura Hotel Restaurant, cuyo actual paradero es desconocido, expido la presente para su publicación el *BOP*, advirtiendo a dicha parte que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial por el medio establecido al efecto salvo el



supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o de decreto cuando pongan fin al proceso o resuelva un incidente o cuando se trate de emplazamiento.

Dado en Málaga, a 11 de noviembre de 2019.

La Letrada de la Administración de Justicia de la Sala, Maria del Carmen Ortega Ugena.

8085/2019



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA,
CEUTA Y MELILLA
Sala de lo Contencioso-Administrativo. Málaga

Edicto

Procedimiento ordinario número 444/2018.
De Abogacía del Estado en Málaga.
Contra Ayuntamiento de Vélez-Málaga.

Se hace saber que en el recurso contencioso-administrativo número 444/2018, seguido a instancia del abogado del Estado contra el acuerdo del Ayuntamiento de Vélez-Málaga, que rechaza expresamente el requerimiento que la Subdelegación del Gobierno en Málaga realizó para que anulase el adoptado por el Pleno del referido Ayuntamiento, en sesión de 23 de enero de 2018, por el que se aprueba provisionalmente la Ordenanza Reguladora de las Bases de Concesión de Ayudas a la Ciudadanía para el Fomento de la Implatación en el municipio de Vélez-Málaga y apertura de convocatoria ejercicio 2018, se ha dictado por esta Sala providencia de fecha 30 de octubre de 2019, cuyo tenor literal es el siguiente:

“Dada cuenta, apreciando el Magistrado ponente que el recurso interpuesto por la abogada del Estado se dirige contra una disposición general, siendo esta la “Ordenanza Reguladora de las Bases de la Concesión de Ayudas a la Ciudadanía para el Fomento de la Implantación en el municipio de Vélez Málaga y apertura de convocatoria, ejercicio 2018”, aprobada definitivamente por acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Vélez-Málaga en sesión celebrada el día 1 de junio de 2018 y publicada en el *Boletín Oficial de la Provincia de Málaga* de 7 de junio de 2018, y que en el recurso pudieran existir terceros interesados, se acuerda que se publique en el *Boletín Oficial de la Provincial de Málaga*, anuncio de interposición del recurso contencioso-administrativo, en el que se concederán quince días para la personación de quienes tengan interés legítimo en sostener la conformidad a derecho de la disposición impugnada (artículo 47.2 LJCA).

Transcurrido este plazo, en caso de no personarse ningún interesado, devuélvanse los autos al Magistrado ponente”.

Lo que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 47.2 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (LJCA), se hace público para general conocimiento.

En Málaga, a 12 de noviembre de 2019.

El Letrado de la Administración de Justicia, firmado: Manuel Marín Palma.

8165/2019



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE 1.^a INSTANCIA
NÚM. 1 DE FUENGIROLA (ANTIGUO MIXTO NÚM. 2)

Procedimiento: Procedimiento ordinario 1696/2018.

Negociado: F.

Sobre nulidad.

De doña Teresa Cara Reyes.

Procurador: Don Ángel Rafael Castillo Segura.

Contra doña Matilde Fajardo Díaz de Argandoña.

Edicto

En los autos de este Juzgado de Primera Instancia número uno de Fuengirola y con el número de autos 1696/18, seguidos a instancia de doña Teresa Cara Reyes frente a doña Matilde Fajardo Díaz de Argandoña, se ha acordado publicar el presente edicto en *Boletín Oficial de la Provincia* a fin de poner en conocimiento de usted que se ha dictado sentencia, en fecha 22 de octubre de 2019, frente a la que cabe recurso de apelación en el plazo de 20 días.

Si el interesado desea tener conocimiento del contenido de la resolución, deberá personarse en la Secretaría de este Juzgado de Primera Instancia número uno de Fuengirola.

En Fuengirola, a 5 de noviembre de 2019

La Letrada de la Administración de Justicia, Marta Isabel García Gallego.

8123/2019



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE 1.^a INSTANCIA
NÚM. 2 DE FUENGIROLA (ANTIGUO MIXTO NÚM. 3)

Procedimiento: Procedimiento ordinario 182/2018.
Negociado: 03.
Sobre derecho de familia.
De doña Ángeles Alonso Bueno.
Procuradora: Doña Salud Martín Sojo.
Contra Frank Figueras Baglan.

Edicto

Cédula de notificación

En los autos de este Juzgado de Primera Instancia número dos de Fuengirola y con el número de autos 182/2018, seguidos a instancia de doña Ángeles Alonso Bueno contra Frank Figueras Baglan, se ha acordado publicar el presente edicto en boletín oficial a fin de poner en conocimiento de la parte demanda que se ha dictado sentencia, en fecha 11 de noviembre de 2019, frente a la que cabe recurso de apelación en el plazo de 20 días.

Si el interesado desea tener conocimiento del contenido de la resolución deberá personarse en la Secretaría de este Juzgado de Primera Instancia número dos de Fuengirola.

Fuengirola, 12 de noviembre de 2019.

La Letrada de la Administración de Justicia, María de la Cruz Matilla Ortega.

8111/2019



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE 1.^a INSTANCIA
NÚM. 5 DE FUENGIROLA

Edicto

En los autos de este Juzgado de Primera Instancia número cinco de Fuengirola y con el número de autos 360/19, seguidos a instancia de don Víctor Manuel Díaz del Río contra Promociones y Ventas de Fincas Urbanas, Sociedad Anónima, se ha acordado publicar el presente edicto en boletín oficial, a fin de poner en conocimiento de Promociones y Ventas de Fincas Urbanas, Sociedad Anónima, que se ha dictado sentencia 213/19, en fecha 1 de octubre de 2019, frente a la que cabe recurso de apelación en el plazo de veinte días.

Si el interesado desea tener conocimiento del contenido de la resolución, deberá personarse en la Secretaría de este Juzgado de Primera Instancia número cinco de Fuengirola.

En Fuengirola, a 3 de octubre de 2019.

La Letrada de la Administración de Justicia, María del Pilar Blanco Sánchez.

7949/2019

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE 1.^a INSTANCIA
NÚM. 9 DE MÁLAGA

Procedimiento: Procedimiento ordinario 267/2013.
Negociado: 7.
Sobre reclamación de cantidad.
De LC Asset 1, SARL.
Procuradora: Doña Elena Medina Cuadros.
Contra don Gustavo García Pérez.

Edicto

En el presente procedimiento ordinario 267/2013, seguido a instancia de LC Asset 1, SARL, frente a don Gustavo García Pérez, se ha dictado sentencia, cuyo tenor literal es el siguiente:

Sentencia número 217/2013.

Habiendo visto los presentes autos de juicio ordinario número 267/13, seguidos ante este Juzgado, a instancias de Financiera El Corte Inglés, EFC, Sociedad Anónima, representada por la procuradora señora Márquez Recio, y asistida por la letrada señora Muñoz Escalante, contra don Gustavo García Pérez y doña Ana Patricia González Mejía, en situación de rebeldía, en reclamación de cantidad.

Fallo: Que, estimando la demanda interpuesta por la procuradora señora Márquez Recio en nombre y representación de Financiera El Corte Inglés, EFC, Sociedad Anónima, contra don Gustavo García Pérez y doña Ana Patricia González Mejía, en situación de rebeldía:

1.º) Debo condenar y condeno a don Gustavo García Pérez y doña Ana Patricia González Mejía a abonar con carácter solidario a la parte actora la cantidad de 29.176,19 euros, más los intereses legales de dicha cantidad a contar desde la fecha de interposición de la demanda, esto es, 31 de enero de 2013;

2.º) Debo condenar y condeno a don Gustavo García Pérez a abonar a la parte actora la cantidad de 14.021,04 euros, más los intereses legales de dicha cantidad a contar desde la fecha de interposición de la demanda, esto es, 31 de enero de 2013;

3.º) Y debo condenar y condeno a doña Ana Patricia González Mejía a abonar a la parte actora la cantidad de 350,36 euros, más los intereses legales de dicha cantidad a contar desde la fecha de interposición de la demanda, esto es, 31 de enero de 2013;

4.º) Ello con imposición a la parte demandada de las costas causadas.

Contra esta sentencia, que no es firme, cabe interponer recurso de apelación ante la ilustrísima Audiencia Provincial de Málaga, debiendo interponerse mediante escrito presentado ante este Juzgado en el plazo de 20 días siguientes a la notificación, indicando la resolución apelada con expresión de los pronunciamientos que se impugnan.

Para la admisión del recurso deberá efectuarse constitución de depósito en cuantía de 50 euros, debiendo ingresarlo en la cuenta de este Juzgado indicando en las observaciones del documento de ingreso que se trata de un recurso seguido del código 02 y tipo concreto del recurso, de conformidad con lo establecido en la LO 1/2009 de 3 de noviembre, salvo concurrencia de los supuestos de exclusión previstos en el apartado 5.º de la disposición adicional decimoquinta de dicha norma o beneficiarios de asistencia jurídica gratuita.



Así, por esta mi sentencia, de la que se deducirá testimonio para su unión a los autos, juzgando en primera instancia, la pronuncio, mando y firmo.

Y encontrándose dicho demandado, don Gustavo García Pérez, en paradero desconocido, se expide el presente a fin que sirva de notificación en forma al mismo.

En Málaga, a 5 de septiembre de 2019.

El Letrado de la Administración de Justicia, Antonio Sáenz Morejón.

7602/2019



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA
NÚM. 2 DE MARBELLA (ANTIGUO MIXTO NÚM. 3)

Procedimiento: Procedimiento ordinario 968/2018.
Negociado: 08.
Sobre contratos: Otras cuestiones.
De Grant-Reynolds Parker y Graham-Scott Parker.
Procurador: José Javier Bonet Teixeira.
Letrados: Esperanza Macarena Bonet Teixeira y Luis Felipe Méndez Banderas.
Contra Joseph O'Dea.

Edicto

En el presente procedimiento ordinario 968/2018 seguido a instancia de Grant-Reynolds Parker y Graham-Scott Parker frente a Joseph O'Dea, se ha dictado sentencia cuyo tenor literal es el siguiente:

En nombre de Su Majestad el Rey.
En Marbella, a 10 de julio de 2019.

Don Antonio Ruiz Villén, Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número dos de Marbella y su partido judicial, ha dictado la siguiente

Sentencia número 198/2019.

Habiendo visto la causa seguida en este Juzgado como juicio ordinario número 968/2018, a instancia de Brian Parker, representado por el procurador Javier Bonet Teixeira y asistido por la letrada Macarena Bonet Teixeira, habiéndose producido la sucesión procesal en favor de Graham-Scott Parker y Grant-Reynolds Parker, tras el fallecimiento de aquel, contra Joseph O'Dea, en situación de rebeldía procesal, sobre acción declarativa del dominio.

Fallo: Que, estimando la demanda formulada por el procurador señor Bonet Teixeira, en nombre y representación de Graham-Scott Parker y Grant-Reynolds Parker, contra Joseph O'Dea, debo declarar y declaro que la vivienda sita en calle Los Pinos, s/n, planta 2.ª, puerta J, San Pedro Alcántara, Marbella, que constituye la finca registral número 11.369-B del Registro de la Propiedad número 4 de Marbella, es propiedad de Graham-Scott Parker y Grant-Reynolds Parker, y debo condenar y condeno a Joseph O'Dea a que eleve a escritura pública el contrato privado de compraventa celebrado con Brian Parker el 25 de noviembre de 1988, bajo apercibimiento que de no hacerlo en el plazo que se le conceda en ejecución se sentencia, se procederá en la forma establecida en el artículo 708 de la LECv.

Lo anterior con condena en costas al demandado.

Y encontrándose dicho demandado, Joseph O'Dea, en paradero desconocido, se expide el presente a fin que sirva de notificación en forma al mismo.

En Marbella, a 10 de julio de 2019.

La Letrada de la Administración de Justicia, Antonia Callejas Huertes.

7974/2019



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE 1.^a INSTANCIA
NÚM. 1 DE TORREMOLINOS (ANTIGUO MIXTO NÚM. 1)

Procedimiento: Juicio verbal (250.2) 1522/2015.
Negociado: 02.
De Heporgom, Sociedad Limitada.
Procuradora: Doña Virginia Moyano Pérez.
Letrado: Don Antonio Artacho Crespo.
Contra doña Valentina Deidda y don Alberto Cani.

Edicto

Doña María de los Ángeles Moreno Medina, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia numero uno de Torremolinos,

Hace saber: Que, en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1522/2015, se ha dictado sentencia número 282/2018, de fecha 23 de noviembre de 2018, encontrándose la resolución mencionada a disposición de la notificada en la Oficina Judicial de este Juzgado, haciéndole saber que contra dicha resolución cabe recurso de apelación que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de 20 días hábiles siguientes a la notificación de la misma.

Y para que sirva de notificación a los demandados doña Valentina Deidda y don Alberto Cani, actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia o se trate de emplazamientos.

Torremolinos, 9 de abril de 2019.

La Letrada de la Administración de Justicia, María de los Ángeles Moreno Medina.

6351/2019

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL
NÚM. 1 DE ALGECIRAS

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 251/2017.
Negociado: M.
De don Antonio Alvarado Vilches.
Contra Costagol 73, Sociedad Anónima.

Edicto

Don Jesús María Sedeño Martínez, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número uno de Algeciras,

Hace saber: Que en los autos de ejecución número 251/17, seguidos en este Juzgado a instancia de don Antonio Alvarado Vilches contra Costagol 73, Sociedad Anónima, sobre cantidad, se ha dictado decreto en el día de hoy, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

“Parte dispositiva

Acuerdo

1.º Declarar a la ejecutada “Costagol 73, Sociedad Anónima”, en situación de insolvencia total por importe de 982,64 euros en concepto de principal, más 295 euros que provisionalmente se presupuestan para intereses legales y costas del procedimiento, insolvencia que se entenderá, a todos los efectos, como provisional.

2.º Archivar las actuaciones previa anotación en el libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes de la ejecutada.

Notifíquese la presente resolución, haciendo saber que contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, artículo 188 LRJS.

Así por este decreto, lo acuerdo, mando y firmo, don Jesús María Sedeño Martínez, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número uno de Algeciras. Doy fe.
El Letrado de la Administración de Justicia”.

Y para que sirva de notificación a la demandada “Costagol 73, Sociedad Anónima”, actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Algeciras, a 29 de octubre de 2019.

El Letrado de la Administración de Justicia, Jesús María Sedeño Martínez.

8171/2019

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL
NÚM. 2 DE ALGECIRAS (Cádiz)

Despidos/ceses en general 445/19, 452/19, 453/19, 454/10, 455/19, 456/19, 458/19, 459/2019, 460/2019, 461/19.

Negociado: 5.

De doña Carolina Pérez Molina.

Abogado: Don César Amarilla Avilés.

Contra Coordinadora Intermpleo, ETT, Sociedad Limitada; Cuenca Hermanos, Sociedad Limitada; Yellow Fashion, Sociedad Limitada; Hermanos José Luis Suárez, Sociedad Limitada; Niloping Develops, Sociedad Limitada; Senseperfum, Sociedad Limitada; Laboralia Empresa de Trabajo Temporal, SCA; Francisco Suárez, Sociedad Anónima, y Fogasa.

Abogados: Don Pablo de Gregorio Rojo y doña Inés Díaz Estévez.

Edicto

Doña María Alejandra Torres Gutiérrez, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número dos de Algeciras,

Hace saber: Que, en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 456/2019, a instancia de la parte actora, doña Carolina Pérez Molina, contra Coordinadora Intermpleo, ETT, Sociedad Limitada; Cuenca Hermanos, Sociedad Limitada; Yellow Fashion, Sociedad Limitada; Hermanos José Luis Suárez, Sociedad Limitada; Niloping Develops, Sociedad Limitada; Senseperfum, Sociedad Limitada; Laboralia Empresa de Trabajo Temporal, SCA; Francisco Suárez, Sociedad Anónima, y Fogasa, sobre despidos/ceses en general, se ha dictado resolución de fecha del tenor literal siguiente:

PL 445/19.

Fallo: Que debo estimar y estimo en lo esencial la demanda interpuesta por doña María Amparo Pérez Romero, declarando que el despido de fecha 7 de marzo de 2019 es nulo, y no siendo posible la readmisión de la trabajadora, se declara extinguida la relación laboral con fecha de esta resolución, condenando solidariamente a las demandadas Cuenca Hermanos, Sociedad Limitada, CIF B-14015275; Herederos de José Luis Suárez, Sociedad Limitada, con CIF B-82839838; Francisco Suárez, Sociedad Anónima, con CIF A-23027493 (en concurso); Nikoping Develops, Sociedad Limitada, con CIF B-84819275; Senseperfum, Sociedad Limitada, con CIF B-23700214, a indemnizar a la actora en la cantidad de 9.304,29 euros más el abono de los salarios de tramitación a razón de 46,29 euros/día hasta la fecha de esta resolución.

Y debo condenar y condeno a Cuenca Hermanos, Sociedad Limitada, CIF B-14015275; Herederos de José Luis Suárez, Sociedad Limitada, con CIF B-82839838; Francisco Suárez, Soceidad Anónima, con CIF: A-23027493; Nikoping Develops, Sociedad Limitad, con CIF B-84819275; Senseperfum, Sociedad Limitada, con CIF B-23700214, de modo solidario a abonar a la actora la cantidad de 7.911,95 euros, que devengará intereses de mora conforme el artículo 29.3 del ET.

El Fondo de Garantía Salarial responderá conforme a derecho.

Y debo absolver y absuelvo a la mercantil Yellow Fashion, Sociedad Limitada, de los pedimentos formulados en su contra.

PL 452.

Fallo: Que, teniendo a la actora por desistida respecto de la mercantil Yellow Fashion, Sociedad Limitada, debo estimar y estimo en la demanda interpuesta por doña Dunia Romero Ramírez, declarando que el despido de fecha 7 de marzo de 2019 es nulo, y no siendo posible la readmisión de la trabajadora, se declara extinguida la relación laboral con fecha de esta resolución, condenando solidariamente a las demandadas Cuenca Hermanos, Sociedad Limitada, CIF: B-14015275; herederos de José Luis Suárez, Sociedad Limitada, con CIF B-82839838; Francisco Suárez, Sociedad Anónima, con CIF A-23027493; Nikoping Develops, Sociedad Limitada, con CIF B-84819275; Senseperfum, Sociedad Limitada, con CIF B-23700214, a indemnizar a la actora en la cantidad de 3.884,82 euros más abonar los salarios de tramitación a razón de 38,18 euros/día hasta la fecha de esta resolución.

Y debo condenar y condeno a Cuenca Hermanos, Sociedad Limitada, CIF B-14015275; Herederos de José Luis Suárez, Sociedad Limitada, con CIF B-82839838; Francisco Suárez, Sociedad Anónima, con CIF A-23027493; Nikoping Develops, Sociedad Limitada, con CIF B-84819275; Senseperfum, Sociedad Limitada, con CIF B-23700214, de modo solidario a abonar a la actora la cantidad de 3.780,81 euros, que devengará intereses de mora conforme el artículo 29.3 del ET.

El Fondo de Garantía Salarial responderá conforme a derecho.

PL 453.

Fallo: Que, teniendo a la actora por desistida respecto de la mercantil Yellow Fashion, debo estimar y estimo en la demanda interpuesta por doña Gema Castillo Ríos declarando que el despido de fecha 7 de marzo de 2019 es nulo, y no siendo posible la readmisión de la trabajadora, se declara extinguida la relación laboral con fecha de esta resolución, condenando solidariamente a las demandadas Cuenca Hermanos, Sociedad Limitada, CIF B-14015275; Herederos de José Luis Suárez, Sociedad Limitada, con CIF B-82839838; Francisco Suárez, Sociedad Anónima, con CIF A-23027493; Nikoping Develops, Sociedad Limitada, con CIF B-84819275; Senseperfum, Sociedad Limitada, con CIF B-23700214, a indemnizar a la actora en la cantidad de 12.933,48 euros, más abonar los salarios de tramitación que ascienden a razón de 38,18 euros/día hasta la fecha de esta resolución.

Y debo condenar y condeno a Cuenca Hermanos, Sociedad Limitada, CIF B-14015275; Herederos de José Luis Suárez, Sociedad Limitada, con CIF B-82839838; Francisco Suárez, Sociedad Anónima, con CIF A-23027493; Nikoping Develops, Sociedad Limitada, con CIF B-84819275; Senseperfum, Sociedad Limitada, con CIF B-23700214, de modo solidario a abonar a la actora la cantidad de 3.270,05 euros, que devengará intereses de mora conforme el artículo 29.3 del ET.

El Fondo de Garantía Salarial responderá conforme a derecho.

PL 454/19.

Fallo: Que debo estimar y estimo la demanda interpuesta por doña Sara Puertas López, declarando que el despido de fecha 7 de marzo de 2019 es nulo, y no siendo posible la readmisión de la trabajadora, se declara extinguida la relación laboral con fecha de esta resolución, condenando solidariamente a las demandadas Cuenca Hermanos, Sociedad Limitada, CIF B-14015275; Herederos de José Luis Suárez, Sociedad Limitada, con CIF B-82839838; Francisco Suárez, Sociedad Anónima, con CIF A-23027493; Nikoping Develops, Sociedad Limitada, con CIF B-84819275; Senseperfum, Sociedad Limitada, con CIF B-23700214, a indemnizar a la actora en la cantidad de 7.874,62 euros, más el abono de salarios de tramitación a razón de 38,18 euros hasta la fecha de esta resolución.

Y debo condenar y condeno a Cuenca Hermanos, Sociedad Limitada, CIF B-14015275; Herederos de José Luis Suárez, Sociedad Limitada, con CIF B-82839838; Francisco Suárez, Sociedad Anónima, con CIF A-23027493; Nikoping Develops, Sociedad Limitada, con CIF B-84819275; Senseperfum, Sociedad Limitada, con CIF B-23700214, de modo solidario a abonar a la actora la cantidad de 4.518,02 euros, que devengará intereses de mora conforme el artículo 29.3 del ET.



El Fondo de Garantía Salarial responderá conforme a derecho.

Y debo absolver y absuelvo a la mercantil Yellow Fashion, Sociedad Limitada, de los pedimentos formulados en su contra.

PL 455/19.

Fallo: Que teniendo a la actora por desistida respecto de la mercantil Yellow Fashion, Sociedad Limitada, debo estimar y estimo la demanda interpuesta por doña Jessica Sánchez Gutiérrez, declarando que el despido de fecha 7 de marzo de 2019 es nulo, y no siendo posible la readmisión de la trabajadora, se declara extinguida la relación laboral con fecha de esta resolución, condenando solidariamente a las demandadas Cuenca Hermanos, Sociedad Limitada, CIF B-14015275; Herederos de José Luís Suárez, Sociedad Limitada, con CIF B-82839838; Francisco Suárez, Sociedad Anónima, con CIF A-23027493; Nikoping Develops, Sociedad Limitada, con CIF B-84819275, Senseperfum, Sociedad Limitada, con CIF B-23700214, a indemnizar a la actora en la cantidad de 4.039,20 euros, más abonar los salarios de tramitación a razón de 38,18 euros hasta la fecha de esta resolución.

Y debo condenar y condeno a Cuenca Hermanos, Sociedad Limitada, CIF B-14015275; Herederos de José Luis Suárez, Sociedad Limitada, con CIF B-82839838; Francisco Suárez, Sociedad Anónima, con CIF A-23027493; Nikoping Develops, Sociedad Limitada, con CIF B-84819275; Senseperfum, Sociedad Limitada, con CIF B-23700214, de modo solidario a abonar a la actora la cantidad de 4.336,01 euros, que devengará intereses de mora conforme el artículo 29.3 del ET.

El Fondo de Garantía Salarial responderá conforme a derecho.

PL 456.

Fallo: Que teniendo a la actora por desistida respecto de la mercantil Yellow Fashion, Sociedad Limitada, debo estimar y estimo la demanda interpuesta por doña Carolina Pérez Molna, declarando que el despido de fecha 7 de marzo de 2019 es nulo, y no siendo posible la readmisión de la trabajadora, se declara extinguida la relación laboral con fecha de esta resolución, condenando solidariamente a las demandadas Cuenca Hermanos, Sociedad Limitada, CIF B-14015275; Herederos de José Luís Suárez, Sociedad Limitada, con CIF B-82839838; Francisco Suárez, Sociedad Anónima, con CIF A-23027493; Nikoping Develops, Sociedad Limitada, con CIF B-84819275; Senseperfum, Sociedad Limitada, con CIF B-23700214, a indemnizar a la actora en la cantidad de 10.929,03 euros, más abonar los salarios de tramitación a razón de 38,18 euros/día hasta el dictado de esta resolución.

Y debo condenar y condeno a Cuenca Hermanos, Sociedad Limitada, CIF B-14015275; Herederos de José Luis Suárez, Sociedad Limitada, con CIF B-82839838; Francisco Suárez, Sociedad Anónima, con CIF A-23027493; Nikoping Develops, Sociedad Limitada, con CIF B-84819275; Senseperfum, Sociedad Limitada, con CIF B-23700214 de modo solidario a abonar a la actora la cantidad de 4.518,02 euros, que devengará intereses de mora conforme el artículo 29.3 del ET.

El Fondo de Garantía Salarial responderá conforme a derecho.

PL 458/19.

Fallo: Que debo estimar y estimo en lo esencial la demanda interpuesta por doña Paula Lucía Ayala Fuertes, declarando que el despido de fecha 7 de marzo de 2019 es nulo, y no siendo posible la readmisión de la trabajadora, se declara extinguida la relación laboral con fecha de esta resolución, condenando solidariamente a las demandadas Cuenca Hermanos, Sociedad Limitada, CIF B-14015275; Herederos de José Luis Suárez, Sociedad Limitada, con CIF B-82839838; Francisco Suárez, Sociedad Anónima, con CIF A-23027493; Nikoping Develops, Sociedad Limitada, con CIF B-84819275; Senseperfum, Sociedad Limitada, con CIF B-23700214, a indemnizar a la actora en la cantidad de 10.311,10 euros, más abonar los salarios de tramitación a razón de 46,29 euros/día hasta la fecha de esta resolución.

Y debo condenar y condeno a Cuenca Hermanos, Sociedad Limitada, CIF B-14015275, Herederos de José Luís Suárez, Sociedad Limitada, con CIF B-82839838; Francisco Suárez,



Sociedad Anónima, con CIF A-23027493; Nikoping Develops, Sociedad Limitada, con CIF B-84819275; Senseperfum, Sociedad Limitada, con CIF B-23700214, de modo solidario a abonar a la actora la cantidad de 4.336,01 euros por cantidades devengadas y no abonadas, que devengará intereses de mora conforme el artículo 29.3 del ET.

El Fondo de Garantía Salarial responderá conforme a derecho.

Y debo absolver y absuelvo a la mercantil Yellow Fashion, Sociedad Limitada, de los pedimentos formulados en su contra.

PL 459.

Fallo: Que teniendo a la actora por desistida respecto de la mercantil Yellow Fashion, Sociedad Limitada, debo estimar y estimo en lo esencial la demanda interpuesta por doña Alba María Herreras Puertas, declarando que el despido de fecha 7 de marzo de 2019 es nulo, y no siendo posible la readmisión de la trabajadora, se declara extinguida la relación laboral con fecha de esta resolución, condenando solidariamente a las demandadas Cuenca Hermanos, Sociedad Limitada, CIF B-14015275; Herederos de José Luis Suárez, Sociedad Limitada, con CIF B-82839838; Francisco Suárez, Sociedad Anónima, con CIF A-23027493; Nikoping Develops, Sociedad Limitada, con CIF B-84819275; Senseperfum, Sociedad Limitada, con CIF B-23700214, a indemnizar a la actora en la cantidad de 944,96 euros, más abonar los salarios de tramitación a razón de 38,18 euros/día hasta la fecha de esta resolución.

Y debo condenar y condeno a Cuenca Hermanos, Sociedad Limitada, CIF B-14015275; Herederos de José Luis Suárez, Sociedad Limitada, con CIF B-82839838; Francisco Suárez, Sociedad Anónima, con CIF A-23027493; Nikoping Develops, Sociedad Limitada, con CIF B-84819275; Senseperfum, Sociedad Limitada, con CIF B-23700214, de modo solidario a abonar a la actora la cantidad 5.696,46 euros, que devengará intereses de mora conforme el artículo 29.3 del ET.

El Fondo de Garantía Salarial responderá conforme a derecho.

PL 460/19.

Fallo: Que debo estimar y estimo en lo esencial la demanda interpuesta por doña María Luisa Benítez Carrasco, declarando que el despido de fecha 7 de marzo de 2019 es nulo, y no siendo posible la readmisión de la trabajadora, se declara extinguida la relación laboral con fecha de esta resolución, condenando solidariamente a las demandadas Cuenca Hermanos, Sociedad Limitada, CIF B-14015275; Herederos de José Luis Suárez, Sociedad Limitada, con CIF B-82839838; Francisco Suárez, Sociedad Anónima, con CIF A-23027493; Nikoping Develops, Sociedad Limitada, con CIF B-84819275; Senseperfum, Sociedad Limitada, con CIF B-23700214, a indemnizar a la actora en la cantidad de 10.356,33 euros, más abonar los salarios de tramitación a razón de 38,18 euros/día hasta la fecha de esta resolución.

Y debo condenar y condeno a Cuenca Hermanos, Sociedad Limitada, CIF B-14015275; Herederos de José Luis Suárez, Sociedad Limitada, con CIF B-82839838; Francisco Suárez, Sociedad Anónima, con CIF A-23027493; Nikoping Develops, Sociedad Limitada, con CIF B-84819275; Senseperfum, Sociedad Limitada, con CIF B-23700214, de modo solidario a abonar a la actora la cantidad de 3.333,07 euros por cantidades devengadas y no abonadas, que devengará intereses de mora conforme el artículo 29.3 del ET.

El Fondo de Garantía Salarial responderá conforme a derecho.

Y debo absolver y absuelvo a la mercantil Yellow Fashion, Sociedad Limitada, de los pedimentos formulados en su contra.

PL 461/19.

Fallo: Que debo estimar y estimo la demanda interpuesta por doña Tamara Balader Ruiz, declarando que el despido de fecha 7 de marzo de 2019 es nulo, y no siendo posible la readmisión de la trabajadora, se declara extinguida la relación laboral con fecha de esta resolución, condenando solidariamente a las demandadas Cuenca Hermanos, Sociedad Limitada, CIF B-14015275; Herederos de José Luis Suárez, Sociedad Limitada, con CIF B-82839838; Francisco Suárez, Sociedad Anónima, con CIF A-23027493 Nikoping Develops, Sociedad Limitada,



con CIF B-84819275; Senseperfum, Sociedad Limitada, con CIF B-23700214, a indemnizar a la actora en la cantidad de 12.647,12 euros, más abonar los salarios de tramitación a razón de 38,18 euros día hasta la fecha de esta resolución.

Y debo condenar y condeno a Cuenca Hermanos, Sociedad Limitada, CIF B-14015275; Herederos de José Luis Suárez, Sociedad Limitada, con CIF B-82839838; Francisco Suárez, Sociedad Anónima, con CIF A-23027493; Nikoping Develops, Sociedad Limitada, con CIF B-84819275; Senseperfum, Sociedad Limitada, con CIF B-23700214, de modo solidario a abonar a la actora la cantidad de 5.436,63 euros por cantidades devengadas y no abonadas, que devengará intereses de mora conforme el artículo 29.3 del ET.

El Fondo de Garantía Salarial responderá subsidiariamente conforme a derecho.

Y debo absolver y absuelvo a la mercantil Yellow Fashion, Sociedad Limitada, de los pedimentos formulados en su contra.

Y para que sirva de notificación a las demandadas Coordinadora Intempleo, ETT, Sociedad Limitada y Laboralia Empresa de Trabajo Temporal, SCA, actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Algeciras, a 8 de noviembre de 2019.

La Letrada de la Administración de Justicia, María Alejandra Torres Gutiérrez.

8082/2019



ADMINISTRACIÓN LOCAL

ALHAURÍN DE LA TORRE

Edicto

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 8 de noviembre de 2019, acordó la aprobación inicial del estudio de detalle de la Unidad de Ejecución UE-NP-02, de este término municipal, promovido por Difemar, Sociedad Limitada, lo que se somete a información pública en cumplimiento de lo previsto en el artículo 32 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, por un plazo de 20 días hábiles, para que pueda ser examinado y presentadas las alegaciones procedentes.

El expediente podrá ser examinado en el Departamento de Urbanismo de este Ayuntamiento, en horario de 9:30 a 13:30 horas.

Alhaurín de la Torre, 14 de mayo de 2019.

El Alcalde, firmado: Joaquín Villanova Rueda.

8133/2019



ADMINISTRACIÓN LOCAL

CAÑETE LA REAL

Anuncio de apertura de información pública

Admitido a trámite el proyecto de ampliación de granja porcina, en polígono 32, parcela 28, del término municipal de Cañete la Real, promotor don Juan Antonio Barquero Pernía, el mismo, se somete a información pública por el plazo de veinte días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este *Boletín Oficial de Málaga*.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. El horario de atención al público es de 9:00 a 14:00 horas.

En Cañete la Real, a 5 de noviembre de 2019.

El Alcalde, firmado: Jacobo Aranda Cruces.

7959/2019



ADMINISTRACIÓN LOCAL

MÁLAGA

*Gerencia Municipal de Urbanismo, Obras e Infraestructuras
Departamento de Planeamiento y Gestión Urbanística
Servicio Jurídico-Administrativo de Planeamiento*

Anuncio

ACUERDO DE LA ILUSTRÍSIMA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL DE APROBACIÓN INICIAL DEL ESTUDIO DE DETALLE EN PARCELA SITA EN CAMINO DEL PILAR NÚMERO 24 (PL29/18)

Ante la Gerencia Municipal de Urbanismo, Obras e Infraestructuras se tramita el expediente PL 29/18, de estudio de detalle promovido por don Cristóbal J. Ramos Salazar en representación de herederos de doña Antonia Salazar Navas, cuyo ámbito lo constituye una parcela de suelo urbano de 2.827,58 m² de superficie, con 23 metros de fachada a Camino del Pilar, número 24 y, tiene por objeto, proponer una apertura viaria a fin de poder crear tres nuevas parcelas edificables independientes con la ordenanza UAS-3.

Por la ilustrísima Junta de Gobierno Local en sesión ordinaria celebrada el día 12 de julio de 2019, se acordó aprobar inicialmente el presente estudio de detalle en base a la documentación fechada el 16 de marzo de 2018, de conformidad con lo indicado en el informe técnico emitido por el Departamento de Planeamiento y Gestión Urbanística el 25 de junio de 2019 y con lo dispuesto en los artículos 31 al 41 de la LOUA.

Lo que se hace público para general conocimiento, una vez cumplimentados los condicionantes establecidos en el apartado segundo del acuerdo de aprobación inicial, según informes del Servicio Jurídico-Administrativo de Planeamiento de fecha 13 de septiembre de 2019 y del Servicio de Planificación Territorial y Urbanística de fecha 4 de octubre de 2019, haciéndose constar que el expediente se encuentra a disposición del público en el Departamento de Planeamiento y Gestión Urbanística de la citada Gerencia, sita en Paseo de Antonio Machado, número 12, 29002 -Málaga- de lunes a viernes en horario de 9:30 a 13:30 horas; y las alegaciones que deseen formular podrán presentarse en el Registro General de Entrada de Documentos de la Gerencia Municipal de Urbanismo, Obras e Infraestructura del excelentísimo Ayuntamiento de esta ciudad, o en cualquiera de las formas contempladas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, durante el plazo de 20 días hábiles que empezará a contar a partir del día siguiente de la publicación del presente anuncio y finalizará el día que termine el plazo de la última publicación que se efectúe.

En Málaga, a 25 de octubre de 2019.

El Alcalde-Presidente, P. D. el Vicepresidente del Consejo Rector de la GMU, firmado:
Raúl López Maldonado.

8178/2019