



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HERMANOS LIROLA S.A. EN SU DELEGACION DE EL EJIDO.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

A) Personal, funcional y territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Hermanos Lirola S.L. que presten sus servicios en las contrataciones de limpiezas de playas, limpieza viaria y servicio de recogida de basuras que tienen suscritas con el Excmo. Ayuntamiento de El Ejido.

Independientemente de cuál sea el modo de gestión del mismo.

B) Temporal.

La duración del presente convenio será de seis años iniciando su vigencia el uno de enero de 2005 y terminando el 31 de diciembre de 2010 teniendo todos sus efectos carácter retroactivo al 1 de enero de 2005. Todas las cláusulas pactadas seguirán en vigor hasta tanto en cuanto no se pacte un nuevo convenio.

C) Denuncia

El convenio podrá ser denunciado por las partes con una antelación mínima de un mes antes de su finalización prorrogado su contenido normativo y obligatorio hasta tanto se negocie y acuerde un nuevo convenio colectivo. En caso de no ser denunciado por cualquiera de las partes se entenderá también prorrogado en todas sus cláusulas. En ambos casos, y hasta tanto no se negocie un nuevo convenio, las condiciones económicas se verán incrementadas conforme al IPC real de todos y cada uno de los años.

Artículo 2. Comisión mixta.

Las partes negociadoras del Convenio acuerdan constituir una Comisión Mixta de interpretación y resolución de conflictos y arbitraje, con representación paritaria integrada por dos representantes de las Centrales Sindicales firmantes y dos representantes de la Empresa.

Si durante la vigencia de este convenio surgiese la necesidad de llevar a cabo modificaciones o nuevos trabajos distintos a los contemplados en el artículo 11, la Comisión Mixta negociará las condiciones para su inclusión en el mismo.

Así mismo, las partes podrán solicitar los servicios de asesores permanentes u ocasionales quienes serán libremente designados por ellas.





Artículo 3. Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán la condición de ordinarios o extraordinarios, otorgando tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma y que inste la actualización de la misma. En el primer supuesto de la comisión deberá resolver en el plazo de diez días en el segundo de 72 horas.

La Comisión se reunirá una vez cada dos meses.

Se entenderá asuntos Extraordinarios, en todo caso, las cuestiones que afectan la interpretación de cualquier Cláusula o norma de este Convenio, así como las cuestiones colectivas relativas a las condiciones de trabajo.

Artículo 4. Funciones.

Las funciones específicas de la comisión mixta serán las siguientes:

1. Con carácter obligatorio:

a) Interpretación y vigilancia del convenio.

2. Con carácter voluntario y a requerimiento de las partes deberá mediar o arbitrar si recibe el mandato correspondiente en el tratamiento y solución de las siguientes materias:

a) Modificación de las condiciones de trabajo.

b) Clasificación profesional

c) Derechos Sindicales

d) Reclamaciones de cantidad

e) Despidos. Terminación de contratos

f) Sanciones

g) Jornada

h) Vacaciones

i) Permisos retribuidos

j) Horas extraordinarias

k) Contratación





l) Formación y reciclaje profesional y todos cuantos conflictos puedan suscitarse en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.

3. Realizará tareas de control y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en cuanto su aplicación en la Empresa elaborando un informe anual acerca de su grado de cumplimiento y de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación.

Los miembros de la Comisión que sean representantes unitarios o sindicales no se les computarán el tiempo que utilicen en la Comisión paritaria a los efectos del crédito horario.

Derecho supletorio y vinculación a la totalidad.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio General de Limpieza Pública y demás disposiciones legales que la desarrollen y complementen hasta tanto en cuanto no se acuerde una nueva Ordenanza o acuerdo que regule la actividad.

Jornada.

La jornada ordinaria de trabajo será de seis horas diarias continuadas, y treinta y seis a la semana, para el 2005 y 2006 a partir del 2007 la jornada laboral será de treinta y cinco horas semanales y cuya distribución diaria se acordara en su momento. Los trabajadores tendrán un descanso de veinte minutos considerados como tiempo efectivo de trabajo, que tendrá lugar, a partir de la mitad de la jornada siempre que las necesidades del servicio lo permitan, para el turno de la mañana a las 10 horas, para el turno de la tarde a las 17 horas, y para el turno de la noche a las 1,30 horas aproximadamente.

El horario de invierno en la recogida nocturna comenzará a las 21 horas y en verano a las 22 horas. El horario de invierno en la recogida nocturna comenzará el lunes siguiente al cambio de hora oficial. Estos horarios se aplicarán mientras el Ayuntamiento no estime lo contrario, o establezca otro horario.

El personal que preste sus servicios en turno de noche y exclusivamente durante los días 24 y 31 de diciembre de cada año, iniciará su jornada de trabajo a las 16.00 horas.

Artículo 5. Compensación y absorción.

La retribución establecida en el presente convenio compensará y absorberá todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Los incrementos retributivos que puedan producirse en el futuro por disposiciones



legales o pactadas, de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones económicas aquí establecidas cuando, las supere.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Serán compensadas en su integridad aquéllas situaciones individuales o colectivas, con carácter global o en su cómputo anual, que excedan del conjunto de las mejoras contenidas en el presente Convenio.

Artículo 7. Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo serán las contempladas en el Convenio General de Limpieza Pública. No obstante se establece que en el ámbito de aplicación de este convenio, no existirá movilidad funcional, ni geográfica, así como modificación alguna en lo que se refiere a sistemas de trabajo, horarios, régimen de trabajo a turnos y rendimientos, si previamente no se requiere la conformidad del comité de empresa.

Artículo 8. Formación del personal.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tienen el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desempeño de sus funciones. Por ello la empresa se compromete a establecer un sistema de formación y organizará cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores tanto a funciones de categoría superior como las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo. Dicha formación, la actitud y las demás valoraciones objetivas serán a tener en cuenta a la hora de la promoción, esta formación será para aquellos trabajadores que voluntariamente la soliciten.

Todas las categorías profesionales dentro de esta Empresa, pertenecientes al grupo de operarios, serán de promoción interna, teniendo prioridad cualquier trabajador de esta plantilla, a cubrir las vacantes que se produzcan.

Las promociones estarán presididas por un tribunal compuesto por:

Presidente y cinco vocales técnicos propuestos por la Empresa.

Cinco miembros de la Parte Social, que serán elegidos por el Comité de Empresa.

Este tribunal será el responsable de la convocatoria de las pruebas, incluyendo los detalles de las mismas, temas sobre los que versaran y fecha de realización. Las pruebas de promoción se anunciarán a través de los tablones de anuncios, con una antelación mínima de 15 días a la fecha de los exámenes. Los interesados en la promoción lo comunicarán al Comité de Empresa.



Las vacantes que se produzcan en las categorías mencionadas como de promoción interna, se cubrirán al 100% con el personal de la plantilla por sistema de examen de capacitación y donde la antigüedad primara solo en igualdad de puntuación. Igualmente se primaran los cursillos de formación realizados por el trabajador.

A los trabajadores que hayan sufrido accidente o enfermedad y estén afectados por incapacidad parcial o total para su profesión habitual, siempre que conserven la capacidad exigible para el ejercicio de la función de las expresadas Categorías se le adecuara al puesto de trabajo más idóneo a través de la Comisión de Salud Laboral.

Artículo 9. Trabajos de inferior categoría por capacidad disminuida.

El trabajador que sea declarado en situación de invalidez permanente en grado de parcial y que, por esta causa, no pueda continuar en el desempeño de los cometidos que tuviera asignados de acuerdo con su categoría profesional, tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo acorde con sus actitudes físicas, con reconocimiento por parte de la empresa de la categoría profesional y salario adecuado al puesto que ocupe.

Artículo 10. Garantía de empleo.

Se estará a lo dispuesto en el capítulo XI del Convenio General del sector de Limpieza Pública.

Artículo 11. Reserva de plaza.

La condena de un trabajador de la empresa Hnos. Lirola S.L. a pena privativa de libertad dando lugar, una vez finalizada dicha condena u obtenido por el trabajador el régimen penitenciario abierto, a su admisión en la empresa, a criterio conjunto de la Dirección y el Comité de empresa.

La simple detención de un trabajador, aunque conlleve su procesamiento, no dará lugar a la resolución del contrato si no resulta condenado penalmente en el correspondiente procedimiento judicial.

No estarán afectados por este artículo los casos en que la empresa utilice la vía del despido disciplinario, excepto los fundados en ausencia al trabajo, delito por robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa.

Artículo 12. Suspensión temporal del permiso de conducir.

En el caso de que un conducto de Hnos. Lirola, S.L., resulte sancionad, judicialmente o administrativamente, con la suspensión temporal del permiso de conducir, como consecuencia de hechos acaecidos con ocasión de la conducción





de un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo las funciones que le hayan sido encomendadas, será adscrito a un puesto de trabajo en el lavadero, vertedero, almacén, servicio de taller o servicio de limpieza viaria, percibiendo la retribución correspondiente a su categoría de conductor durante el tiempo que dure la suspensión.

Si tal contingencia se produce con ocasión de la conducción de un vehículo que no sea propiedad de la empresa, ésta le garantiza un puesto de trabajo, en el lavadero, vertedero, almacén, servicio de taller o servicio de limpieza viaria, percibiendo el salario establecido para la categoría a la que sea adscrito, hasta que cese tal situación, momento en el que será repuesto en las funciones y cometidos propios de su categoría.

La empresa, bien directamente o mediante la contratación de una póliza de seguro, se compromete a asumir las responsabilidades económicas de toda índole, incluso frente a terceros, exigibles a cualquier conductor a su servicio por hechos acaecidos durante la ejecución del mismo.

Artículo 13. Pago mensual.

La empresa abonará el salario de sus trabajadores por mensualidades vencidas, en los cinco primeros días del mes siguiente al vencimiento y de la forma habitual. Los trabajadores tendrán una hora de permiso retribuido el día que se efectúe el pago, a fin de que se puedan efectuar los trámites necesarios para el cobro de sus haberes.

Artículo 14. Estructura salarial.

El salario se compone de salario base y demás complementos que cada categoría profesional tiene asignados según la cuantía pactada recogida en el ANEXO SALARIAL.

Artículo 15. Antigüedad.

El complemento por antigüedad se fija en tres trienios, que se devengarán de la siguiente forma:

Primer trienio al 3%

Segundo trienio al 3%

Tercer trienio al 5%

A partir del tercer trienio adquirido, el quinquenio se abonarán al 10% siempre sobre el salario base vigente en cada momento, y hasta un máximo del 52%.

Estos porcentajes se aplicarán sobre el salario base de las 15 pagas (12



mensualidades + 3 pagas extras).

Artículo 16. Incremento salarial.

El incremento salarial para los años de vigencia de este convenio, se llevará a cabo de la siguiente forma:

Incremento de 30 euros mensuales al salario base para todos los trabajadores y categorías, con esta cantidad aplicada se obtienen los pluses: Nocturno, Tóxico, y antigüedad.

El resto de conceptos retributivos de este convenio que no se obtienen a partir del salario base, tendrán un incremento del I.P.C. real. Esta fórmula de incremento salarial se aplicara en idéntica cantidad y proporción en los años 2005, 2006, 2007, y 2008.

Para los años 2009 y 2010 el incremento salarial será de I.P.C. real para todos los conceptos.

Artículo 17. Revisión salarial.

En el supuesto de que el incremento anual del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) a 31 de Diciembre de cada año de vigencia de este convenio supere el IPC previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre dicho tanto por ciento, con efectos de 1 de enero de cada año.

Artículo 18. Pagas extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias que serán abonadas durante los días, 15 de junio la de verano, 15 de diciembre la de Navidad y durante el mes de marzo la de beneficios. Y cuya cuantía figura en las tablas salariales anexas.

Artículo 19. Fondo social.

Se establece un fondo de 3600 € que tendrá como finalidad la ayuda a los trabajadores, con hijos en edad escolar, y aquéllos que precisen gafas.

Dicho fondo será administrado por la comisión mixta, y se incrementará anualmente el mismo porcentaje que el convenio.

Artículo 20. Calendario laboral.

La empresa y los representantes de los trabajadores elaborarán un calendario laboral antes del día 15 de enero cada año. Este deberá estar expuesto en lugar visible a todos los trabajadores y constará la distribución de la jornada anual por semanas y por días para cada trabajador, o grupo de trabajadores, en el que quedará reflejado con absoluta claridad el horario de trabajo, días festivos,



vacaciones, descansos semanales, entre jornadas.

Artículo 21. Vacaciones.

Todo el personal de la empresa afectado por este convenio disfrutará de 31 días naturales de vacaciones al año.

Estas se disfrutarán en el año natural. Su retribución será igual al salario real mensual que reciba para su categoría, cada trabajador con todos sus complementos, sean o no de naturaleza salarial.

Estas deberán fijarse de común acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores.

Artículo 22. Permisos retribuidos.

a) 15 días naturales por matrimonio

b) Por fallecimiento de familiares consanguíneos o políticos de 1º o 2º grado, dos días si es dentro de la provincia y cinco si es fuera.

Por enfermedad grave de familiares consanguíneos o políticos de 1º y 2º grado tres días si es dentro de la provincia y cinco si es fuera.

Por fallecimiento de familiares consanguíneos o políticos de 3º grado, un día si es dentro de la provincia y dos si es fuera de esta.

c) 2 días por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración.

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

f) Un día por matrimonio de hijos o hermanos, o tres días si tiene lugar fuera de la provincia.

g) 5 días por alumbramiento de la esposa.

h) 2 días por asuntos propios, justificando dicha necesidad. Si ha llegado el 31 de diciembre y el trabajador no ha tomado estos días, le serán abonados en la nómina como días efectivamente trabajados

i) Treinta días por adopción de hijos





j) Quince días si un trabajador queda viudo y tiene hijos menores o disminuidos a su cargo.

k) Por revisión médica propia, cuando esta sea derivada de enfermedad grave o intervención quirúrgica, aunque esta se produzca en un centro médico distinto al de la seguridad social, se establecen:

- Un día si es dentro de la provincia y coincide con el horario de trabajo.
- Dos días si es fuera de la provincia y dentro de la comunidad autónoma andaluza o región de Murcia.
- Tres días para el resto de España.

La solicitud de los indicados permisos deberá ser presentada a la empresa, pudiendo ser exigidos los justificantes que acrediten la necesidad del permiso.

Artículo 23. Servicio militar.

El personal que se encuentre realizando el servicio militar obligatorio, voluntario o civil sustitutorio, tendrá derecho a percibir la totalidad de las gratificaciones extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios, hasta tanto permanezca prestando este servicio.

Artículo 24. Seguro de vida e invalidez.

La empresa mantendrá una póliza suscrita para la cobertura de las siguientes diligencias:

- a) Fallecimiento derivado de accidente no laboral, la indemnización será de 12000€.
- b) Fallecimiento derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional la indemnización será de 15.000€.
- c) Invalidez total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente no laboral la indemnización será de 12000€.
- d) Invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente, de trabajo o enfermedad profesional en la cuantía de 15.000€.

Artículo 25. Indumentaria.

Las partes acuerdan durante el establecimiento del presente convenio un pacto respecto a la cantidad y calidad de las prendas de trabajo, que serán homologadas.





Mecánico: Invierno y verano: un pantalón, una camisa, tres monos, un par de botas homologadas y un anorák.

Peón: Invierno un anorák, un traje de agua, dos camisas, dos chaquetillas, dos pantalones, un par de botas o zapatos, una gorra y un jersey. Verano: dos camisas, dos pantalones y un par de zapatos o botas.

El anorák y el traje de agua, tendrán una duración de dos años, entregando alternativamente cada año una de ellas.

El vestuario de los mecánicos tendrá una duración de un año.

La empresa previo informe de los delegados, repondrá las prendas deterioradas por el uso, siempre que esta sea por caso de deterioro. Todo el personal que disponga de dicho vestuario, tendrá la obligación de ir correctamente uniformado a partir del quinto día de su entrega, pudiendo la empresa hacer uso de su facultad sancionadora por el incumplimiento de lo anterior, previa comunicación a los delegados del recurso de tal medida.

La indumentaria de invierno será entregada en la segunda quincena del mes de septiembre, y la de verano en la segunda quincena de marzo. Así mismo, a todos los trabajadores se les dotará de guantes apropiados para su función.

Al causar baja definitiva en la empresa, el trabajador está obligado a devolver la totalidad de la ropa de trabajo.

Artículo 26. Trabajo en domingos y festivos.

Se establece para los domingos y festivos una jornada de 6 horas, retribuidas a razón del salario ordinario más un 75% del mismo y cuyas cuantías se establece en la tabla salarial anexa.

Todo el personal adscrito a los servicios de limpieza pública, riego, recogida de basuras domiciliarias y otros residuos, realizarán su descanso semanal en domingo. No obstante el personal adscrito a dichos servicios y de inexcusable ejecución diaria, disfrutará de su descanso de lunes a sábado

Aquellos trabajadores que realicen su jornada laboral en domingo, además de la retribución económica, serán compensados con un día libre en la semana siguiente.

Además y sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, los trabajadores de esta plantilla tendrán que cubrir todas las necesidades del servicio, en lo que respecta a este apartado, articulando para ello entre empresa y representantes legales de los trabajadores, los turnos, rotaciones y demás, que fuesen necesarios para realizarlos. No pudiendo en ningún caso la Empresa recurrir para la realización de





los servicios a personal eventual. Pero si fuese necesario para abarcar la totalidad de los servicios, la Empresa estudiaría la posible ampliación de la plantilla. No obstante en el caso de que algún servicio no se pudiera realizar con el personal de la Empresa, esta podrá recurrir a contratar al personal necesario, para realizar los mencionados servicios, previo acuerdo con el comité de empresa.

Artículo 27. Horas extras estructurales.

Se establece que: Cuando por necesidades del servicio, sea necesario prolongar la jornada habitual diaria, estas serán remuneradas a razón de 7,66 € la hora. Cuando por situaciones no habituales y de inexcusable ejecución sea necesario realizar dichas horas, estas serán remuneradas a razón de 12 € la hora.

Artículo 28. Licencias sin sueldo.

La empresa con audiencia de los representantes sindicales de los trabajadores, y por asuntos diferentes a aquellos que dan derecho a permisos retribuidos, podrán conceder al personal que lo soliciten de quince días a tres meses como máximo de licencia sin sueldo al año.

Los días que se soliciten, deberán serlo con una antelación mínima de diez días a la fecha de su disfrute, salvo, casos de urgente necesidad y no serán acumuladas al período de vacaciones.

Artículo 29. Excedencia.

Las partes acuerdan regirse por la regulación que sobre esta materia, contiene el Estatuto de los Trabajadores y otras disposiciones legales.

Artículo 30. Censos.

La empresa confeccionará anualmente en cada centro de trabajo, un censo de trabajadores con el contenido que a continuación se indica:

a) General: En el que están comprendidos todos los trabajadores del centro en un listado ordenado alfabéticamente por razón del primer apellido, comprensivo de su identidad, fecha de ingreso en la empresa, categoría profesional y número de Documento Nacional de Identidad.

b) Especial: Consiste en un listado ordenado por razón de antigüedad del trabajador en la categoría que ostente dentro del centro de trabajo.

Tales listados estarán expuestos en lugar visible en cada uno de los centros de trabajo.

Artículo 31. Seguridad e higiene en el trabajo.



Con independencia de las competencias que en esta materia atribuye a los Comités de Empresa el artículo 64.1.8.b) del Estatuto de los Trabajadores y de los derechos y obligaciones de estos regulados en los artículos 4.2.d) y 19 del mismo cuerpo legal, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Previsión de Riesgos Laborales, a fin de proceder a la constitución y regular el funcionamiento de la Comisión de Seguridad y Salud laboral en el Trabajo.

Artículo 32. Mejoras voluntarias en caso de I.L.T.

La empresa abonará a los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Laboral Transitoria debida a enfermedad común o accidente no laboral la diferencia existente entre la prestación económica que les corresponda percibir del Régimen General de la Seguridad Social y el 100% de su salario real, desde el primer día de la baja en caso de hospitalización, accidente o intervención quirúrgica.

En caso de que la situación de ILT sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, dicha mejora alcanzará el 100% del salario y será hecha efectiva desde el primer día de la baja.

Artículo 33. Indemnización económica por jubilación.

Al producirse la jubilación de un trabajador, la empresa le abonará, en concepto de indemnización por dicha contingencia, las siguientes cantidades:

Si la antigüedad que ostenta en el momento de la jubilación es de cinco años, la indemnización será de 500€.

Por cada año que exceda de los cinco, indemnización será, además de 150€, hasta un máximo de quince años de servicio.

A partir de una antigüedad superior a los quince años la indemnización consistirá en una cantidad única de 2.000.000€.

Artículo 34. Jubilación a los 64 años.

Conforme a lo dispuesto en el R.D. 14/81, del 20 de agosto, cualquier trabajador podrá solicitar la jubilación a que dicha norma legal se refiere, siempre que reúna los requisitos exigibles. La empresa se compromete a proceder a la cobertura de la baja producida, mediante la contratación, en condiciones de la misma naturaleza que las afectadas al contrato del jubilado, de otro trabajador que se encuentre en situación legal de desempleo con derecho a cualquiera de las prestaciones o subsidios establecidos para dicha contingencia o que sea demandante de primer empleo. Si el trabajador jubilado ostenta cualquier categoría superior o peón, se procederá a cubrir la vacante mediante promoción interna y así sucesivamente, entrando el nuevo trabajador contratado a cubrir la

baja que se genere tras la promoción o promociones.

Artículo 35. Derechos sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

Firmas ilegibles.

#*1*#

Junta de Andalucía

Consejería de Empleo - Servicio de Admón. Laboral

Delegación Provincial de Almería

A c u e r d o

En el B.O.P. de Almería nº 154 de fecha 12 de agosto de 2005 (5817/05), se publicó el Acuerdo de inscripción, depósito y publicación del Texto del Acuerdo por el que se aprueba el Convenio Colectivo para los años 2005 a 2010 de la empresa HERMANOS LIROLA S.L. (Centro de Trabajo de El Ejido), en él se ha advertido error material en la tabla salarial incorporada al convenio, procediéndose, de conformidad con el artículo 105.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a su oportuna rectificación, que se contrae a: Donde dice: "TABLAS SALARIALES HNOS. LIROLA S.L. PARA EL AÑO 2004", debe decir: "TABLAS SALARIALES HNOS. LIROLA S.L. PARA EL AÑO 2005". Lo que se hace público para su general conocimiento.

Almería a 5 de junio de 2006.

EL DELEGADO PROVINCIAL DE EMPLEO, P.D. LA JEFE DE SERVICIO DE ADMÓN. LABORAL, M^a. Luisa Gálvez Moreno.

Junta de Andalucía

Consejería de Empleo - Servicio Andaluz de Empleo.

Dirección Provincial de Almería

Por haber resultado desconocidas las personas que se relacionan en el domicilio que se indica, no habiéndose podido notificar las Resoluciones de concesión



recaídas en su ayuda de los cursos de Formación Ocupacional solicitada al amparo de la Orden de 12 de Diciembre de 2.000, de convocatoria y desarrollo de los Programas de Formación Profesional Ocupacional establecidos en el Decreto 204/1.997, de 3 de Septiembre, se practica la citada notificación de conformidad con lo dispuesto en el art. 59.5 de la Ley de 30/1.992, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1.999, de 13 de Enero.

#*2*#

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso de Reposición con carácter potestativo ante el órgano que la dictó, en el plazo de un mes a partir del día siguiente a la publicación del presente Edicto, de acuerdo con lo previsto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre, Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común. Así mismo podrá interponer Recurso Contencioso Administrativo ante el Juzgado Contencioso Administrativo de Almería, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación del presente, de conformidad con lo establecido en el art. 46,1 de la Ley 29/1998 de 13 de Julio, reguladora la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Almería, a 5 de junio de 2006.

EL DIRECTOR PROVINCIAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO, Clemente García Valera.

