

1ª.- Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.

2ª.- El plazo de puesta en marcha será de un año contado a partir de la presente resolución.

3ª.- El titular de las citadas instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación Provincial a efectos de reconocimiento definitivo y extensión del acta puesta en marcha.

4ª.- Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.

5ª.- La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

6ª.- En tales supuestos la administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de Orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

7ª.- El titular de la instalación tendrá en cuenta, para su ejecución, el cumplimiento de los condicionados que han sido establecidos por Administraciones, organismos, empresas de servicio público o de interés general, los cuales han sido trasladados al titular de la instalación, habiendo sido aceptados por el mismo.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer Recurso de Alzada, ante el Excmo. Sr. Consejero de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente de recepción de la presente notificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 114.2 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, modificada por Ley 4/1999 de 3 de enero, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Cádiz, 28 de abril de 2005. LA DELEGADA PROVINCIAL. María Ortiz del Río. Art. 1 Dto. 21/85, de 5 de febrero. LA SECRETARIA GENERAL. Fdo.: Rafaela María Repullo Milla. N° 5.094

## CONSEJERIA DE EMPLEO CADIZ

### CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA VISTAHERMOSA CLUB DE GOLF DE EL PUERTO DE SANTA MARIA CÓDIGO CONVENIO: 1102742

#### ARTICULO 1º- AMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores sujetos a una relación laboral común en los términos establecidos, en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, pertenecientes a la empresa VISTA HERMOSA CLUB DE GOLF, independientemente de su categoría profesional y modalidad de contratación que tengan estos.

Queda excluido el Gerente del club.

#### ARTICULO 2º- GARANTIA PERSONAL.

Si algún trabajador tuviese una suma de devengos en cómputo anual superior a la que pueda corresponderle por las nuevas condiciones que se establecen en el presente Convenio, el exceso habrá de serle respetado como condición más beneficiosa a título exclusivamente personal.

#### ARTICULO 3º- AMBITO TEMPORAL.

La vigencia del presente Convenio Colectivo abarcará del periodo 1 de enero de 2004 a 31 de Diciembre de 2007.

Una vez finalizado el periodo de vigencia, el mismo será prorrogado tácitamente de año en año, salvo que sea denunciado por alguna de las partes con una antelación mínima de un mes desde la terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas, consiguientemente y hasta que no se alcance un nuevo acuerdo de convenio, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo y obligacional.

De no mediar denuncia, o si esta no se hiciera en tiempo y forma, por una de las partes, el convenio se prorrogará tácitamente de año en año, incrementándose los conceptos económicos en el porcentaje resultante del IPC+1 real del año inmediatamente anterior.

#### ARTICULO 4º- JORNADA LABORAL Y DESCANSO SEMANAL.

Se establece una jornada ordinaria máxima de 38 horas semanales que se distribuirá en función del tipo de actividad y época del año con sujeción a los límites legales.

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de un día y medio, que podrá acumularse por periodos de hasta dos meses en las épocas del año, que por especial incremento de la actividad así lo requieran.

#### ARTICULO 5º- HORARIOS DE TRABAJO.

La empresa según la época del año y las necesidades del club, distribuirá los horarios para los distintos trabajos, respetando los límites establecidos en el artículo anterior.

Los trabajos que deban realizarse en periodo nocturno no tendrán ninguna retribución especial por este motivo, en cuanto que los salarios de los trabajadores se establecen, en el presente Convenio, teniendo en cuenta que determinados puestos de trabajo requieren su desempeño en horario nocturno durante determinadas épocas del año.

Los trabajadores que por necesidades de servicio o turno, les corresponda realizar su jornada en domingo, percibirán además de su retribución, las siguientes cantidades, de acuerdo con el siguiente escalado mensual con efecto 1 de enero de 2005:

Un domingo: .....	30,00 euros/mes
Dos domingos: .....	45,00 euros/mes
Tres domingos: .....	60,00 euros/mes
Cuatro domingos: .....	75,00 euros/mes

#### ARTICULO 6º- HORAS EXTRAORDINARIAS.

La empresa en la medida que la prestación de los servicios lo permita, intentará evitar la realización de horas extraordinarias por el personal.

Las horas extraordinarias realizadas por la plantilla, se compensará mediante

igual tiempo equivalente de descanso, debiéndose llevar a cabo dicha compensación dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Consiguientemente las horas extraordinarias no conllevarán incremento ni compensación económica alguna.

#### ARTICULO 7º- VACACIONES.

Los trabajadores acogidos a este Convenio, tendrán derecho a 30 días naturales anuales de vacaciones.

Los periodos de vacaciones serán fijados por mutuo acuerdo entre la empresa y cada uno de los trabajadores, mediante programación anual efectuada por los respectivos Jefes o Encargados de los servicios y la Gerencia, excluyéndose por la empresa aquellos periodos de más actividad en la entidad (junio-septiembre), así como en aquellos casos en los que estén realizando trabajos especiales que requieran la presencia del trabajador.

#### ARTICULO 8- LICENCIAS.

El trabajador previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo que se detalla seguidamente:

A- 20 días naturales en caso de matrimonio.

B- 3 días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 4 días.

C- 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.

D- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento inexcusable de carácter público y personal, cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo en más del 20 % de las horas laborables en un periodo de tres meses , podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1º del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización , se le descontará el importe de la misma al salario a que tuviese derecho en la Empresa.

E- El personal de la Empresa que requiera asistir a consultas médicas que no produzcan bajas por incapacidad temporal, previa petición y posterior justificación a la dirección de la Empresa , se le concederá el tiempo necesario para acudir a las mismas.

F- Maternidad y Gestación: en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma interrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean posteriores al parto. En casos de fallecimiento de la madre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión. No obstante lo anterior en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta podrá al iniciarse el periodo de descanso, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos casos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión, podrá computarse a instancias de la madre o en su defecto del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección de los trabajadores, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión, será asimismo de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento mayores de 6 años, menores discapacitados, minusválidos que por circunstancias y experiencias personales o que provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiares acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso del que la madre y el padre trabajen el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutar tanto de forma simultánea como sucesiva siempre con periodos interrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de 16 semanas previstas en los apartados anteriores o las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o tiempo parcial previo acuerdo entre empresarios y trabajadores en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento a los países de origen el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución para la que se constituye la adopción.

En los supuestos de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el art. 26 apartados 2 y 3 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales , la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparición de la imposibilidad de la trabajadores de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En los supuestos de la baja de la mujer trabajadora como consecuencia de riesgo de embarazo será de aplicación todo lo dispuesto en el capítulo III del RD 1.251/2001 de 16 de noviembre así como lo establecido en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores.

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

#### ARTICULO 9- SALARIOS.

Tendrá la consideración de salarios el conjunto de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o especie por la prestación de sus servicios laborales

para la empresa.

La estructura de retribuciones del trabajo se distinguirán en salario base, complementos personales o de puesto, y pluses extrasalariales.

El salario base lo constituye la retribución fijada por unidad de tiempo. No tendrán la consideración de salario, las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnización y suplidos, por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones a la seguridad social, así como las que se establezcan en el presente convenio baja la percepción de extrasalariales.

Los complementos salariales deben quedar incluidos en alguna de las modalidades siguientes:

a) Personales: Antigüedad, aplicación de títulos, idiomas, o conocimientos especiales o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones especiales del trabajador y que no hayan sido valorados al fijar el salario base. El reconocimiento y la cuantía de estos complementos quedarán al arbitrio exclusivo de la empresa, excepto el complemento de antigüedad que quedará fijado conforme al presente convenio.

b) De puesto de trabajo: Lo percibirá el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad laboral que comporte concepción distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

c) Por calidad o cantidad de trabajo: Tales como primas, incentivos, productividad, asistencia o asiduidad o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejora de calidad o una mayor cantidad de trabajo vayan unido o no a un sistema de retribución por rendimiento.

El salario base por categoría serán fijados en el anexo I del presente convenio según sean trabajadores fijos o temporales.

#### ARTICULO 10- COMPLEMENTOS SALARIALES.

##### A) ANTIGÜEDAD

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa se establecen de forma siguiente:

2 años de servicio .....	5%
5 años de servicio .....	10%
10 años de servicio .....	20%
15 años de servicio .....	25%
20 años de servicio .....	40%
25 años de servicio .....	60%

Estos porcentajes se aplicaran sobre el salario base del convenio.

El período de antigüedad se computará desde la última fecha de incorporación del trabajador a prestar sus servicios para la empresa y serán abonados en el mismo mes en el que se cumplan los años de servicio anteriormente descritos.

##### B) PLUS DE EMPRESA

Complemento de carácter salarial y de naturaleza mixta que retribuyen tanto las cualidades personales para un determinado trabajo, como la calidad o condiciones de trabajo realizado. En él quedan subsumidos entre otros los que pudieran corresponder por aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, así como los que pudieran corresponder por calidad de trabajo o condiciones especiales de trabajo.

Este complemento será aplicable a todo el personal con contrato de trabajo de carácter indefinido.

La cuantía de este complemento queda recogida en la tabla salarial del anexo 1.

#### ARTICULO 11- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Todo trabajador afectado por este Convenio, tiene derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinaria, de 30 días del salario base establecido en el presente Convenio, mas complemento de antigüedad y plus de empresa, conforme a la cuantía del artículo anterior, que se devengará en periodo anual y se abonará en las siguientes fechas:

Paga de Julio el 15 de Julio

Paga de Navidad, el 15 de Diciembre

Paga de Beneficios el 15 de Marzo.

Igualmente todos los trabajadores de la empresa percibirán dos pagas extraordinarias más, el 15 de Mayo y el 15 de Septiembre, de la siguiente cuantía cada una: 50 % el salario base, de la antigüedad y del plus de empresa (Anexo 1 del convenio)

Los trabajadores con contratos temporales percibirán las pagas extraordinarias en este artículo de forma prorrateada mensualmente.

#### ARTICULO 12- PLUSES EXTRASALARIALES

Estos pluses compensarán los gastos que el trabajador tiene que realizar con ocasión o por consecuencia de su trabajo y de la ubicación del centro de trabajo alejado del centro urbano, por lo que en ningún caso será procedente cotizar a la seguridad Social por las cantidades percibidas por tal concepto.

##### A) PLUS DE TRANSPORTE:

Los trabajadores acogidos al presente convenio percibirán 60,10 euros mensuales en concepto de plus de transporte. En el caso de que no estuvieran de alta el mes completo percibirá la parte proporcional de los días trabajados.

##### B) PLUS DE VESTUARIO:

Todo el personal de plantilla al que la empresa le entregue por razón de sus funciones, prendas de trabajo, se le abonará en concepto de conservación y mantenimiento de dicho vestuario 12,02 euros mensuales.

##### C) DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS:

Aquellos trabajadores que por su trabajo tengan que desplazarse habitualmente fuera del centro de trabajo podrán percibir en concepto de compensación de gastos una cantidad fija, no superior al 10 % de sus retribuciones brutas.

Igualmente de forma ocasional podrán compensarse gastos extraordinarios por razón de desplazamiento, comidas o pernoctación fuera del municipio de ubicación del centro de trabajo.

#### ARTICULO 13- GRATIFICACIONES SOCIALES.

##### A) AYUDA ESCOLAR:

Se establece anualmente una ayuda de estudios para hijos de empleados que cuya base y cuantía para el curso escolar serán las siguientes:  
Guardería-Escolar: 60, 10 euros

Educ. Preescolar: 78,13 euros

Educ. Primaria 90,15 euros

E.S.O.-Bachillerato -F.P. : 108,18 euros

Univ. Grado Sup.- 126,21 euros

Si bien para percibir tales ayudas se deberá cumplir los siguientes requisitos:

- El empleado debe pertenecer a la plantilla mediante contrato indefinido.

- Las ayudas se concederán para cursos completos, no asignaturas sueltas, excepto los trabajadores de la empresa para los que será pactado por la dirección de la empresa.

- La edad máxima de los beneficiarios será 23 años.

- Todos aquellos hijos que cursen educación preescolar deberán como mínimo tener un año el 31 de diciembre del año que se solicita la ayuda.

- Los empleados deberán presentar solicitud antes del 17 de septiembre de cada año con los justificantes de matrícula cuando el objeto de la petición sea hasta enseñanza secundaria incluida. Para los estudios universitarios solicitud antes del 17 de octubre.

El pago de dicha ayuda se efectuará en el mes de septiembre u octubre de cada año, en función de la fecha de la solicitud.

Esta ayuda nada más que podrá ser solicitada por una de los cónyuges, cuando ambos trabajen para la misma empresa o cualquier otra que pertenezca al grupo, donde se tenga establecida ayuda escolar o similar a esta.

##### B) AYUDA ESCOLAR A DISCAPACITADOS.

Igualmente la empresa abonará mensualmente el importe de 60,10 euros a todos aquellos empleados que tengan hijos minusválidos reconocida la misma por organismos públicos competentes siempre que sea igual o superior al 33%.

Asimismo podrán percibir esta ayuda aquellos empleados que tengan hermanos a su cargo y conviviendo con el mismo.

Para tener derecho a la ayuda, deberá acreditar mediante la resolución del organismo competente, para el caso de hermanos el correspondiente certificado de convivencia.

##### C) PREMIO DE REYES.

En los meses de diciembre de cada año, la empresa abonará a cada empleado, 60,10 euros en concepto de paga de reyes.

Igualmente se abonará 60,10 euros por cada hijo menor de 18 años que tenga el trabajador siempre que el empleado hubiera estado de alta en la empresa de forma continua durante los seis meses inmediatamente anteriores, efectuando la solicitud en el mes de noviembre, con el detalle de los hijos a su cargo.

##### D) POR NACIMIENTO DE HIJO.

Los trabajadores que hubiesen estado de alta de forma continua durante los seis meses inmediatamente anteriores devengarán como pago único 10 días de su salario base por nacimiento de hijo, debiendo aportar certificado de nacimiento o libro de familia.

##### E) PREMIO POR MATRIMONIO.

La empresa abonará a los trabajadores que hubieren estado de alta en la empresa de forma continua durante los seis meses anteriores, una gratificación única de diez días de sus salario base cuando contraigan matrimonio, debiendo aportar certificado o libro de familia correspondiente.

#### ARTICULO 14- COMPLEMENTO EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Cuando un trabajador acogido al presente Convenio cause baja por accidente de trabajo, este tendrá al menos garantizado el 100% de su salario real, desde el primer día de la baja. Cuando sea por enfermedad tendrá garantizada igual prestación.

##### ARTICULO 15- SEGURO DE VIDA

La Empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguro colectivo para todo el personal, de la misma según el capital y contingencias a continuación se detalla:

- Muerte Natural o accidente no laboral: 9.015,18 euros.

- Por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez declarada por los correspondientes organismos: 9.015,18 euros.

- Por muerte en accidente de trabajo: 18.030,36 euros.

Los capitales expresados son mutuamente excluyentes.

##### ARTICULO 16- AYUDA POR JUBILACIÓN.

En todos los casos en que los trabajadores afectados por este Convenio pasen a la situación de jubilación, la empresa pagará en concepto de premio de retiro, dos mensualidades del salario base del Convenio.

##### ARTICULO 17- MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá limitación alguna dentro del mismo grupo profesional o categorías equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes será posible cuando existan razones organizativas o técnicas así como cuando fuere necesario en periodos de acumulación de tareas o trabajos extraordinarios.

La realización de trabajos de superior categoría será retribuido por la empresa durante el tiempo en el que se desarrolla la misma, con la diferencia del importe establecido en el convenio entre la categoría que tenga reconocida y la que estuviera desarrollando, con las limitaciones temporales establecidas legalmente.

La realización de tareas de inferior categoría no dará lugar a menoscabo salarial alguno.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a dos años el trabajador podrá reclamar el ascenso que tendrá efectos exclusivamente desde la petición escrita realizada por este.

#### ARTICULO 18-FALTAS Y SANCIONES

##### A) FALTAS:

Clasificadas en:

- Leves: Aquellas que suponiendo una falta de disciplina o incumplimiento de los deberes laborales no afecten gravemente a la actividad labora, ni al respeto de compañeros o superiores. Se incluirá en este apartado la falta de puntualidad de un día.

- Graves:

a) Falta de puntualidad injustificada de al menos dos días continuados o tres discontinuos. La falta de asistencia injustificada a un día de al trabajo.

b) Indisciplina o desobediencia en el trabajo que no haya supuesto alteración de la actividad laboral.

c) Ofensas verbales a personas que trabajan en el empresa, socios, miembros de la Junta Directiva, o Representantes de los mismos.

d) La presentación al trabajo o realización de las actividades en estado de embriaguez o toxicomanía.

- Muy Graves: La reiteración de cualquier actividad que hubiese dado lugar a una sanción grave y cualquiera prevista en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

#### B) SANCIONES.

a) Por faltas leves. Amonestación verbal o escrita.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de un día a un mes.

c) Por faltas muy graves: de un mes y un día a tres meses o despido.

#### ARTICULO 19- COMISION PARITARIA.

Para la vigilancia y cumplimiento de lo dispuesto en el presente Convenio se crea una comisión paritaria integrada por parte de la Empresa, por el Presidente del club, y vocal de Personal y por parte de los trabajadores el delegado de personal y otro trabajador designado por este, pudiendo cada parte nombrar un asesor.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- Interpretación auténtica del convenio.

- Arbitraje en los problemas de las partes.

- Vigilancia de lo pactado.

- Cualesquiera otras que tiendan a la eficacia del convenio.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En los ejercicios 2004, 2005, 2006, 2007 se incrementarán los salarios sobre todo los conceptos salariales al I.P.C. certificado por el INE correspondiente al ejercicio del año anterior, incrementado un 1%.

#### ANEXO I: TABLA SALARIAL 2003

#### ANEXO I

#### TABLA SALARIAL 2003

CATEGORIAS	SALARIO BASE MENSUAL
TITULADO SUPERIOR .....	868,09
TITULADO MEDIO .....	830,34
JEFE DE NEGOCIADO .....	830,34
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO .....	792,60
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO .....	777,50
AUXILIAR ADMINISTRATIVO .....	739,77
ENCARGADO GENERAL .....	868,09
CAPATAZ DE CAMPO .....	868,09
OFICIAL 1ª OFICIOS VARIOS .....	792,60
ESPECIALISTA OFICIOS VARIOS .....	751,08
ESPECIALISTA FONTANERO .....	751,08
ESPECIALISTA MECANICO .....	751,08
ESPECIALISTA ELECTRICISTA .....	751,08
ESPECIALISTA JARDINERO .....	751,08
AYUDANTE DE ESPECIALISTA .....	739,77
PEON .....	724,97
CONSERJE .....	739,77
LIMPIADORA .....	739,77
MOZO DE CUADRA .....	739,77
AYUDANTE DE CUADRA .....	724,97
CADDY MASTER .....	777,50
STARTER .....	777,50
MONITOR .....	777,50
CUIDADOR CUARTO DE PALOS .....	751,08
RECOGEPELOTAS .....	739,77
ASPIRANTE MENOR 18 AÑOS .....	490,80
art. 10 b) Plus de Empresa .....	339,08
art. 12 a) Plus de Transporte .....	60,10
art. 12 b) Plus Vestuario .....	12,02
art. 13 a) Ayuda escolar Guardería .....	60,10
- Ayuda escolar Preescolar .....	78,13
- Ayuda escolar Primaria .....	90,10
- Ayuda escolar ESO-Bachillerato .....	108,18
- Ayuda escolar Univ. Grado sup. .....	126,21
art. 13 b) Ayuda escolar Discapacitado .....	60,10
art. 13 c) Premio Reyes .....	60,10
Firmas.	Nº 5.394

### CONSEJERIA DE INNOVACION, CIENCIA Y EMPRESA CADIZ

#### ANUNCIO DE INFORMACION PUBLICA DE TRANSMISION DE INSTALACION ELECTRICA A EMPRESA DISTRIBUIDORA

De acuerdo con lo establecido en artículo 133 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regula las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica y de la Instrucción de 27 de marzo de 2001, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, sobre notas aclaratorias para la Autorización Administrativa de instalaciones de producción, de transporte, distribución y suministro eléctrico, se somete a INFORMACIÓN PUBLICA la transmisión de la instalación eléctrica de titularidad privada que se indica a empresa distribuidora

REFERENCIA: Expediente AT-7728/05 RE-20.192

Empresa Distribuidora: ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.L.U.

Domicilio: C/ Caracola, s/n

Localidad: 11011 Cádiz

Cedente: SOTOGRANDE, S.A.

Domicilio: Edificio C, Puerto Deportivo de Sotogrande

Localidad: 11310 San Roque (Cádiz)

Ubicación de la instalación: Urbanización Sotogrande

Término Municipal: San Roque

Clase de Instalación: Centro de Transformación de 630 kVA

Cádiz, 12 de mayo de 2005. LA DELEGADA PROVINCIAL. Angelina

María Ortiz del Río. Art. 1 Dto. 21/85, de 5 de febrero. LA SECRETARIA GENERAL.

Fdo.: Rafaela María Repullo Milla. Nº 5.578

### CONSEJERIA DE INNOVACION, CIENCIA Y EMPRESA CADIZ

RESOLUCIÓN de la Delegada Provincial de Cádiz, de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía de fecha de 11 de mayo de 2005, por la que se corrige el error padecido en la Resolución de 19 de abril de 2005, recaída en el Expediente AT-6928/03, dictada por Delegación de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se concedía a 'BECOSA DESARROLLO DE TECNOLOGÍAS APLICADAS, S.L.' autorización administrativa para realizar la instalación solicitada.

Habiéndose padecido errores en dicha Resolución, procede su corrección.

En consecuencia, en uso de las atribuciones delegadas por Resolución de 23 de febrero de 2005, BOJA n 59 de 28.03.05, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas.

RESUELVO:

1º Corregir el siguiente error padecido en la Resolución de 19 de abril de 2005, por la que se concede a 'BECOSA DESARROLLO DE TECNOLOGÍAS APLICADAS, S.L.' autorización administrativa para la instalación solicitada.

Donde dice: 'Conforme al artículo, 128.4 del RD 1955/2000, de 1 de diciembre, el plazo de puesta en marcha será de UN AÑO a partir de la fecha de notificación de la presente Resolución. Transcurrido dicho plazo sin que el peticionario hubiese obtenido, previa solicitud por razones justificadas, prórroga del mismo, se producirá la caducidad'.

Debe decir: 'Conforme al artículo, 128.4 del RD 1955/2000, de 1 de diciembre, el plazo en el que deberá ser solicitada la aprobación del proyecto será de UN AÑO a partir de la fecha de notificación de la presente Resolución. Transcurrido dicho plazo sin que el peticionario hubiese obtenido, previa solicitud por razones justificadas, prórroga del mismo, se producirá la caducidad'.

Cádiz, a 11 de mayo de 2005. LA DELEGADA PROVINCIAL. Fdo.: Angelina María Ortiz del Río. Nº 5.579

### CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES CADIZ

Ignorándose el actual domicilio de las personas y entidades que se relacionan por haber resultado desconocidas en las direcciones que figuran en los archivos de esta Delegación, o intentada la notificación no se ha podido practicar, y contra las que se tramita expediente sancionador por infracción a la normativa de transportes terrestres, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 60.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, mediante el presente anuncio se notifica lo siguiente:

#### RESOLUCIONES

Expediente: CA-03062/2004 Matrícula: 54-83CRK- Titular: TERREADALIDES NOVENTA Y NUEVE S.L. Domicilio: URB. PUNTA CARNEIRO Co Postal: 11207 Municipio: ALGECIRAS Provincia: Cadiz Fecha de denuncia: 18 de Febrero de 2004 Vía: A-7 Punto Kilométrico: 109,000 Hora: 12:50 Hechos: CIRCULAR TRANSPORTANDO MATERIAL DE FONTANERIA DESDE ALGECIRAS HASTA SAN PEDRO DE ALCANTARA (MALAGA) CARECIENDO DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRANSPORTE Normas Infringidas: 142.25 LOTT Pliego de descargo: No Sanción: 400,00

Vistas las actuaciones practicadas en los expedientes instruidos de conformidad con lo dispuesto en la Ley 16/1987, de 30 de julio y en el Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre, en relación con el Real Decreto 1772/1994, de 5 de agosto, y en uso de las facultades conferidas por la Ley Orgánica 5/87, de 30 de julio y los decretos de la Junta de Andalucía 30/1982, de 22 de abril y 259/1986, de 17 de septiembre, he resuelto imponer la sanciones especificadas anteriormente.

Conforme a lo establecido en el art. 115.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, en relación con el 213 del Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres, contra la presente resolución podrá interponer recurso de alzada, dentro del plazo de un mes, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la presente notificación, ante la Dirección General de Transportes de la Junta de Andalucía, sita en la calle Maese Rodrigo 1, en Sevilla.

De no interponerse el recurso de alzada en el plazo indicado, la sanción devendrá firme, abriéndose plazo de 15 días para el pago voluntario. De no hacerse efectiva se procederá a su cobro por la vía de apremio, según lo previsto en el artículo 97 de la citada Ley 30/1992, sirviendo el presente anuncio de previo apercibimiento a los efectos de lo previsto por el artículo 95 de la misma norma.

CADIZ, 23 de Mayo de 2005. EL DELEGADO PROVINCIAL. Fdo.: Pablo Lorenzo Rubio. DELEGACION DE COMPETENCIAS. Por resolución de 4 de julio de 1996. EL JEFE DE SERVICIO. Fdo.: Eduardo Lumpié Díaz. Nº 5.885

### CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES CADIZ

Ignorándose el actual domicilio de las personas y entidades que se relacionan por haber resultado desconocidas en las direcciones que figuran en los archivos de esta Delegación, o intentada la notificación no se ha podido practicar, y contra las que se