

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: ESTRECHO RESTAURANTES S.L.U.

Expediente: 11/01/0064/2019

Fecha: 12/06/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: ANTONIO MENA GARCIA

Código 11100070012015.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa ESTRECHO RESTAURANTES S.L.U., presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 4-04-2019, subsanado el 5 y 11-06-19 y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 18-03-2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

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

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

Cádiz, a 12 de junio de 2019. Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ. FIRMADO

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESTRECHO RESTAURANTES S.L.U.

Artículo Preliminar. Declaración de principios. -Las partes concertantes que renuevan el convenio colectivo, de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el Título IV de la misma que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, declarando que el presente texto articulado esta negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, grupos profesionales, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley de Igualdad en el apartado 11, del artículo 14 en esta materia.

CAPÍTULO PRIMERO NORMAS GENERALES

Artículo 1. Ámbito territorial. -El presente Convenio Colectivo, de aplicación en el centro de trabajo (Restaurante) de la empresa Estrecho Restaurantes S.L.U., situado en Los Barrios. Para el caso de que la empresa tuviera nuevos restaurantes dentro de la provincia de Cádiz, también será de aplicación mientras estuviese el mismo vigente.F

Artículo 2. Ámbito funcional y personal. -El presente Convenio Colectivo afecta y vincula a la empresa Estrecho Restaurantes S.L.U., y a todos los empleados de, la misma, que se encuentren actualmente en alta y a los que puedan ser contratados en el futuro. Entendiéndose comprendidos expresamente dentro del concepto de empleados todos aquellos que no estén expresamente excluidos en el apartado 3º del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- Ámbito temporal y prórroga. -Este Convenio Colectivo comenzará a surtir sus efectos desde el día 1 de enero del 2019, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del 2022, prorrogándose por la tácita, si no mediara denuncia con dos meses de antelación a su vencimiento. La parte que denuncie el mismo, estará obligada a comunicarlo a la otra parte.

El contenido articulado del Convenio se mantendrá en vigor, una vez concluida la duración, del mismo, hasta tanto no se pacte otro nuevo Convenio que sustituya al presente.

CAPÍTULO SEGUNDO

Régimen de retribución

Artículo 4. Salario base y principio de igualdad retributiva. -La retribución salarial del personal afectado por el presente Convenio consistirá en un sueldo base mensual fijado para cada nivel profesional. Los Niveles profesionales se reflejarán en el Anexo I y tendrán la consideración de mínimos.

En la fijación de los sueldos base para cada nivel profesional se ha tenido en cuenta la necesaria igualdad de remuneración por razón de sexo, por lo que para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existe discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Se hace constar que en la fijación de los distintos niveles retributivos plasmados en las tablas salariales incluidas en el ANEXO II del presente convenio, así como en la determinación de todos los complementos salariales y extrasalariales,

se ha velado especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo.

Artículo 5. Antigüedad. -Se abonará para todas las categorías la cantidad que resulte de aplicar a una base de 550,00 euros, la siguiente escala:

- Un 4% al cumplirse cinco años de ejercicio efectivo en la empresa.
- Un 8% al cumplirse los diez años.
- Un 12% al cumplirse los quince años.
- Un 16% al cumplirse los veinte años.
- Un 20% al cumplirse los veinticinco años.

Artículo 6. Nocturnidad. -Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 0,00 horas de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, por su propia naturaleza tendrá una retribución específica, incrementada como mínimo en un 25% sobre el salario base.

Se hace constar que, en las tablas salariales para el personal de noche, no se ha establecido ningún salario especial por su condición de nocturno.

Para calcular al valor/hora sobre el que aplicar el incremento pactado en este artículo, se empleará la siguiente formula:

Salario base x 12 / Horas anuales.

Artículo 7.- Pagas extraordinarias. -Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad consistirán en una mensualidad de las percepciones mínimas fijadas según el Anexo II del presente Convenio, con inclusión de los aumentos por antigüedad correspondiente.

Su abono se efectuará antes de los días 15, o el inmediato anterior si aquel fuese festivo, de cada uno de los meses correspondientes (julio y diciembre).

Se establece una paga extraordinaria de 30 días de salario base más antigüedad, que será abonada a los trabajadores antes del día 15 del mes de octubre de cada año.

Las Pagas Extraordinarias podrán ser objeto de prorrateo mensual. La opción de prorrateo mensual, de las pagas extraordinarias, deberán ser comunicadas por el trabajador interesado a la empresa durante el mes de diciembre de cada año para que se establezca el prorrateo en el año siguiente.

Quienes no hayan completado un año de servicio en la empresa en la fecha de vencimiento de las respectivas gratificaciones, percibirán su importe prorrateado con relación al tiempo trabajado.

Artículo 8. Plus de transporte. -Se establece para todo el personal de la empresa un Plus de Transporte de 2,54 euros por día trabajado.

El citado plus de transporte no se devengará por tanto en las gratificaciones extraordinarias ni en los días que no se trabaje, pero si en aquellos días que, aun siendo festivos, no laborables o de descanso, el trabajador prestará servicios.

Artículo 9. Ropa de trabajo. -La Empresa facilitará a todos sus empleados los uniformes necesarios para el desempeño de sus funciones, teniendo la obligación de utilizar únicamente dichos uniformes; y responsabilizarse de su conservación. Al producirse el deterioro de dichos uniformes se deberá hacer entrega del mismo a la empresa, para su sustitución; igualmente a la finalización de la relación laboral por la causa que fuere.

Es obligación y responsabilidad del empleado, durante su jornada laboral, utilizar unos zapatos de seguridad especiales con suela de goma y punta reforzada, conforme a las especificaciones técnicas contenidas en el documento de seguridad de la empresa. A tal fin la empresa incluirá en la nómina mensual del trabajador un plus de zapatos por importe de 7,51€. Los trabajadores a tiempo parcial percibirán el referido plus de zapatos, en proporción a su jornada laboral.

Artículo 10. Manutención. -Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho como Complemento Salarial en especie a la manutención. La compensación económica por manutención se elevará a 32,83 euros, siendo en todo caso potestativa del trabajador la sustitución del complemento en especie por la compensación económica.

Artículo 11. Incremento salarial. Salario mínimo convenio y cláusula de revisión. -Los incrementos salariales, así como la cláusula de revisión, serán los fijados en el Convenio Provincial de Hostelería para la Provincia de Cádiz en los años respectivos, salvo pacto en contrario de la empresa con sus trabajadores.

Artículo 12. Fórmula de pago y anticipo. - El trabajador tiene derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta de lo ya trabajado. La Empresa estará obligada a satisfacer la totalidad de las retribuciones que se establezcan en el presente Convenio, dentro de los cinco días siguientes de su respectivo vencimiento.

Artículo 13. Recibo de salarios. - La Empresa quedará obligada a entregarle a sus trabajadores en el momento de abonarles sus salarios un recibo (de modelo oficial), en el que consten con toda claridad los siguientes datos:

- Los datos de la Empresa, los profesionales y personales del trabajador.
- El periodo de tiempo que se paga, la cantidad total y real de los euros ganados por el trabajador, con especificación de todos y cada uno de los conceptos por los que se cobra. Los recibos de salario se tienen que referir a meses naturales concretos.

CAPÍTULO TERCERO

JORNADA, DESCANSOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 14. Jornada de trabajo. - La duración máxima de la jornada de trabajo será de 40 horas semanales. La jornada anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo. Por acuerdo entre la Empresa y Representantes de los Trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con el límite de 9 horas diarias, respetándose los periodos mínimos de descanso diario, entre jornadas y semanal.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Empresa, que lo establecerá con la información a los Representantes del Personal. En el caso de discrepancias entre las partes, se acudirá a lo previsto en la normativa legal de aplicación. No obstante, se podrá acudir a la mediación de la Autoridad Laboral siempre que haya acuerdo entre las partes en este sentido.

En cada establecimiento existirá un cuadro horario semanal, permanentemente expuesto en sitio visible, para los trabajadores y en el cual se expondrán:

- Horario de trabajo diario.
- Horario de entrada y salida.
- Horario de los turnos.
- Jornada semanal de trabajo.
- Descansos semanales y entre jornadas.

Tales cuadros horarios tienen que estar de conformidad con la jornada máxima establecida en el presente artículo.

No podrán establecerse horarios que supongan la realización de más de dos turnos diarios. Se tendrá especial cuidado al señalarse los turnos, no establecer el primer turno de mañana del personal que haya trabajado el turno de noche, salvo en los cambios de turnos.

Todo el personal comprendido en el ámbito de este Convenio disfrutará, necesariamente, del descanso diario de doce horas entre jornada y jornada, sin que por ningún concepto pueda ser reducido, compensado o trasladado en la terminación del turno semanal de noche y comienzo del turno de mañana.

En los supuestos de jornada continuada, se establece un periodo de descanso mínimo de 15 minutos que se considerará tiempo efectivo de trabajo, siendo potestad de la empresa indicar diariamente el momento concreto de su disfrute y no siendo un derecho acumulable, por lo que, si no se disfruta un día, se extingue definitivamente dicho derecho sin poder disfrutarlo en ningún otro momento.

Si durante la vigencia del presente Convenio se modificase por disposición legal la duración de la jornada, se estará a lo que marque dicha disposición legal.

Artículo 15.- Horas complementarias pactadas y horas complementarias voluntarias. -En los contratos a tiempo parcial, que se realicen entre la empresa y sus trabajadores, se podrán establecer horas pactadas y voluntarias con los siguientes criterios:

a) Solamente se podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

d) El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de tres días, como mínimo. Para lo cual se considerará válido la inclusión, de las mismas, en el calendario fijado para la distribución semanal de la jornada irregular.

e) El número de horas complementarias de aceptación voluntaria por el trabajador, no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

f) La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los art. 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Horas extraordinarias. -Durante la vigencia del presente Convenio y debido a la falta de puestos de trabajo y el paro existente, no se permitirá la realización de horas extraordinarias habituales.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas imprevistas o de fuerza mayor, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, podrán realizarse debiendo informarse a los Representantes de los Trabajadores sobre el número y las causas, de las mismas, respetando los límites legales establecidos en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas trabajadas que excedan de la jornada normal se considerarán y abonarán con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, calculándose ésta según la siguiente fórmula:

$$\text{VHO} = \frac{(\text{SB} + \text{CPT} + \text{CP}) \times 6 + \text{RD} + \text{CVP}/52}{\text{HET}/52}$$

Aclaración de los signos:

VHO= Valor Hora Ordinaria.

SB= Salario Base.

CPT= Complemento Puesto Trabajo.

CP= Complemento Personal.

RD= Retribución dominical.

CVP= Complemento Vencimiento Periódico.

HET= Horas Efectivas de Trabajo.

Artículo 17. Descanso semanal. -Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán del descanso semanal legalmente establecido, de tal forma que cada dos semanas de trabajo hayan disfrutado tres días. Siempre que haya acuerdo entre Empresa y Trabajadores, estos días de descanso se disfrutaran una semana un día y la siguiente dos días.

El personal de centros de trabajo con más de 20 trabajadores en la plantilla disfrutará de un descanso semanal de dos días.

Artículo 18. Fiestas trabajadas. -Las fiestas incluidas en el calendario laboral en las que el trabajador presta servicios, podrán compensarse del modo siguiente:

a) Abonándose con su recargo de 150% sobre el salario real, junto a la mensualidad.

b) Adicionarse a las vacaciones anuales, agregando tantos días como festivos no descansados, y abonándose en tales días el plus de transporte.

c) Disfrutarlo en bloque como descanso continuado en periodo distinto al de vacaciones en la fecha acordada entre Empresa y Trabajador. Durante estos días el trabajador percibirá también el plus de transporte.

El trabajador decidirá cuál de los sistemas es el que se le aplicará, preavisando de su elección al empresario, por escrito, antes del día 31 de diciembre del año anterior. En los contratos que se realicen dentro del año, la comunicación se realizará en el plazo de 15 días desde la firma del contrato.

En el caso de que no se realice tal opción en la fecha indicada, se entenderá que se fija de mutuo acuerdo.

En el supuesto de que las fiestas no recuperables se disfruten en forma continuada, la Empresa respetará el descanso semanal, acumulándolo al número de fiestas.

Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de los mismos. La misma regla actúa en el caso de que el período de vacaciones incluyera algún festivo no abonable y no recuperable.

Artículo 19. Vacaciones. -Se fija el periodo de vacaciones con una duración de 30 días para todos los trabajadores afectados por este Convenio, sin que por ningún concepto pueda ser compensado su disfrute.

Durante las vacaciones anuales la retribución será la pactada en la Empresa, debiendo percibir según lo fijado en su contrato y, no pudiendo ser inferior a las percepciones mínimas establecidas en este Convenio en los Anexos salariales, con inclusión de los conceptos de antigüedad y garantía personal, quien la tuviere.

En el caso de que el productor no haya disfrutado de las fiestas abonables y no recuperables, tendrá derecho a que se aumenten las vacaciones que le correspondan en los días que teniendo derecho no descansó y no le hubieran sido abonados en su fecha.

La Empresa fijará de común acuerdo con los Representantes de los Trabajadores el periodo de disfrute teniendo en consideración los periodos de mayor afluencia de clientes.

El trabajador conocerá la fecha en que le correspondan sus vacaciones, al menos con dos meses de antelación al disfrute de las mismas. El inicio del periodo vacacional comenzará, para todos los trabajadores, una vez disfrutado el descanso semanal. Asimismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiera, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, iniciándose el trabajo una vez disfrutado dicho descanso.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales, de tal forma que, a 31 de diciembre de cada año, todos los trabajadores hayan disfrutado las vacaciones que legalmente le correspondan. La empresa manifestará por escrito la situación de aquellos trabajadores que a esa fecha no hayan disfrutado las vacaciones anuales.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional a los días trabajados.

Mientras no varíen las disposiciones legales vigentes, el derecho al disfrute de vacaciones no se limitará por el hecho de que el trabajador haya estado en situación de Incapacidad Temporal.

La Empresa podrá sustituir mediante contrato de interinidad a los trabajadores que se encuentren disfrutando el periodo de vacaciones.

Artículo 20. Licencias con sueldo. -La Empresa concederá a los trabajadores que lo soliciten licencias, sin pérdida de retribuciones, por los siguientes motivos:

a) Por matrimonio: 18 días.

b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padres, hijos, o nietos, hermanos, padres y hermanos políticos: tres días, o cuatro si el hecho se produce fuera de la Provincia. La licencia no podrá durar más que la Hospitalización, ni que el reposo domiciliario.

c) En caso de tener que asistir a exámenes de Enseñanza General Básica, media o superior en Centros Oficiales y similares, se le concederá el tiempo necesario para realizarlo, con el límite máximo de tres días y siempre justificando su asistencia.

d) Traslado de domicilio habitual: 2 días.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En caso de enfermedad grave con hospitalización que exceda de los días antes citados, podrá trasladarse el permiso anual a las fechas indicadas.

Las anteriores licencias, en los casos que proceda, se entenderán aplicables a las parejas de hecho que se encuentren debidamente inscritas y legalizadas.

En los supuestos y causas no previstas en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Excedencia. - 1º.- La Excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad de su vigencia, se concederá por la legislación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al del cese en el cargo público.

2º.- El trabajador con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, ni superior a cinco años. El trabajador podrá, a su vez, solicitar prórroga de la excedencia solicitada, dentro de los límites y plazos establecidos, siempre que lo comunique con la antelación de dos meses dentro del período solicitado.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3º.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia según fije la ley, para atender al cuidado de cada hijo; a contar desde la fecha de nacimiento de éste. En estos casos de excedencia por maternidad/paternidad, se garantiza el reingreso en el puesto de trabajo.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4º.- Asimismo podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dura el ejercicio de su cargo representativo. En estos casos de excedencia, se garantiza el reingreso en el puesto de trabajo.

5º.- El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría.

Artículo 22. Permisos y licencias por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento. -

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica hasta 16 semanas una vez se alcance este máximo en el período de aplicación paulatina del art. 48 del Estatuto de los Trabajadores establecido en su Disposición Transitoria Decimotercera incorporada por el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los casos de trabajadoras en situación de embarazo o lactancia que ocupase un puesto que pudiera influir negativamente sobre dichas situaciones, la empresa, en cumplimiento de lo establecido por el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la afectada.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado y con los mismos derechos.

Si dicho cambio de puesto o función no resultase técnica ni objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho, si reúne los requisitos legalmente previstos a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad y de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Lo dispuesto anteriormente será de aplicación también durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo pudiendo, si reúne los requisitos legalmente previstos, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una

reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras en la empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

CAPÍTULO CUARTO

ENFERMEDAD, ACCIDENTE Y ACCIÓN ASISTENCIAL

Artículo 23. Baja por enfermedad o accidente del trabajador. -En los supuestos de baja, sea por enfermedad o Accidente, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social con un 25% de la base de cotización última, desde el primer día.

Artículo 24. Auxilio por viudedad. -Todo trabajador/a que lleve cinco años de servicio en la Empresa, que cause Baja por fallecimiento en la misma, le será concedida a la viuda/o, hijos menores o mayores disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, el importe de una mensualidad de salario y de dos mensualidades en el caso de que lleve el trabajador diez años en la Empresa.

Artículo 25. Seguro colectivo. -La Empresa concertará un seguro para sus trabajadores, asumiendo el coste total de las primas que cubran las contingencias y capitales que serán los siguientes:

- 8.239,85 euros de capital, para el caso de muerte por causas naturales.
- 8.239,85 euros de capital, para el caso de invalidez permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, cualquiera que fuera la causa.
- 16.478,68 euros de capital, para el caso de muerte por accidente.
- 24.719,52 euros de capital, para el caso de muerte por accidente de circulación.

No quedarán asegurados los casos de muerte por suicidio, por la práctica de deportes de alto riesgo o por la ingesta de drogas que no hayan sido administradas por prescripción médica.

En los supuestos de no inclusión por la Compañía Aseguradora de algunos de los miembros del colectivo, de todos o algunos de los riesgos asegurados, se comunicarán a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, a efectos de intentar encontrar la posible solución.

La empresa sólo estará obligada al pago del Seguro en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador en la póliza.

Artículo 26. Premio de natalidad. -Con cargo a la Empresa, e independientemente de lo establecido por la Mutualidad Laboral y el INSS, se crea un premio de 124,36 euros por nacimiento de cada hijo, cuando se lleve más de un año al servicio de la Empresa.

Artículo 27. Jubilación. -En materia de jubilación se estará a lo que establezca la legislación vigente en cada momento. La modalidad de jubilación especial a los 64 años desaparece a partir del 1 de enero 2013, si bien se mantendrá para quienes resulte de aplicación lo establecido en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Artículo 28. Ayuda por estudios. -Se abonará por este concepto la cantidad de 9,43 euros mensuales a todo trabajador que acredite con la documentación correspondiente, la realización de estudios oficiales.

CAPÍTULO QUINTO

SALUD LABORAL

Artículo 29. Seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral. Los representantes del personal, junto con la empresa, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Asimismo, tanto la Empresa como el responsable de salud laboral cuidarán especialmente los vestuarios, aseos, duchas y taquillas, siendo los alojamientos del personal, confortables y ventilados.

Por ser preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica y epidemiológica, la Empresa estará obligada a facilitar los medios necesarios para que éstos, anualmente, puedan hacerse una revisión médica completa.

CAPÍTULO SEXTO

REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artículo 30. Condiciones sindicales. -1º.- Los trabajadores, previa comunicación escrita a la Dirección de la Empresa, quién deberá autorizar o denegar por escrito, razonando en caso de negativa, podrán reunirse y celebrar asamblea en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo, para tratar asuntos derivados de las relaciones laborales o sindicales, recaeando sobre los firmantes de la convocatoria la responsabilidad derivada de la misma.

2º.- Son nulos cualquier acto o pacto dirigido a:

- a) Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a un sindicato determinado.
- b) La constitución o apoyo por parte del Empresario de un sindicato mediante ayuda de cualquier tipo.
- c) Despedir a un trabajador, discriminarlo, sancionarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o actividad sindical.

3º.- Durante la vigencia de este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, Acuerdo Marco Interconfederal-81, Acuerdo Nacional de Empleo-82 y Acuerdo Interconfederal-83.

4º.- Los Delegados de Personal dispondrán durante la vigencia de este Convenio de 30 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones, con la justificación

debida, pudiendo ser acumuladas dichas horas trimestralmente.

En las Empresas donde existe más de un representante elegido, éstos podrán transferir total o parcialmente su cómputo de horas a uno o varios representantes.

5º.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos legalmente establecidos, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá al empresario un escrito en el expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o ahorro y entidad a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Los empresarios efectuarán las antes dichas detracciones de forma indefinida, salvo indicación en contrario.

El empresario entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa, si la hubiere.

CAPÍTULO SÉPTIMO CONTRATACIÓN

Artículo 31. Período de prueba. -Los ingresos de los trabajadores se considerarán hechos a título de prueba, siempre que así conste por escrito. Este periodo no podrá exceder, en ningún caso, de la siguiente escala:

- Personal técnico y administrativo: dos meses.

- Resto del personal: quince días.

Durante el periodo de prueba el trabajador y la Empresa podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y derecho a indemnización.

Artículo 32. Trabajo de menores. -La edad mínima autorizada para el trabajo en la empresa será de 16 años. Los trabajadores menores de 18 años no podrán, en ningún caso, efectuar horas extraordinarias, realizar trabajos nocturnos, ni ocupar puestos de Departamentos que sean declarados insalubres, nocivos o peligrosos por la Autoridad Laboral.

Cualquier trabajador menor de 18 años que realice trabajo de categoría superior, percibirá el salario del puesto desempeñado.

La jornada de trabajo se distribuirá en 5 días a la semana; la jornada de trabajo será continuada, con interrupción de 30 minutos para la comida.

El trabajador que cumpliera 18 años y no tuviera contrato para la formación, pasará a percibir el salario mínimo Convenio.

El trabajador menor de 18 años sin contrato para la formación percibirá las retribuciones establecidas en las Tablas de Salarios para los mismos.

Artículo 33. Actuación a las personas con discapacidad. - Si la empresa tuviera una plantilla superior a 50 trabajadores, estará obligada a emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2% de la plantilla. Para ello los contratados tendrán que ser por los equipos profesionales del Órgano Competente, según establezca el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Artículo 34. Modalidades contractuales. -

A) Contrato para la formación:

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado, y que el mismo será siempre retribuido de la forma que más adelante se dispone.

El contrato de formación se regirá con las siguientes normas:

1.º Con carácter general, se estará a lo dispuesto en el art. 11.2 del ET y RD Ley 16/2013 de 20 de diciembre y Art.30 del V ALEH de 25 de marzo de 2015.

2.º La retribución del trabajador contratado para la formación se regula de la siguiente forma:

Contrato de formación.

1er año: 747,79 euros.
2º año: 805,31 euros.
3º año: 865,69 euros.

B) Contrato en prácticas:

Se estará a lo dispuesto en el art. 11.2 del ET y RD Ley 16/2013 de 20 de diciembre y Art.30 del V ALEH de 25 de marzo de 2015.

La retribución del trabajador en prácticas será el 70% del salario Convenio durante el primer año de vigencia del contrato, y del 80% para el segundo año, si bien nunca será inferior al salario que perciban los trabajadores contratados para la formación acogidos a este Convenio.

C) Contrato a tiempo parcial:

En los contratos a tiempo parcial de carácter común, se estará a lo dispuesto en su normativa reguladora, Art. 12º del Estatuto de los trabajadores, texto refundido por RD Ley 2/2015 de 23 de octubre.

Los contratos que se realicen, bajo esta modalidad, por la empresa, serán retribuidos por todos los conceptos económicos contenidos en el presente Convenio en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores a tiempo pleno de igual función y categoría en cómputo anual.

En el supuesto de que la empresa realice contratos inferiores o igual a 4 horas diarias, estas horas se realizarán en jornada continuada.

D) Contrato fijo discontinuo:

Tendrán la condición de Fijos Discontinuos los trabajadores contratados para realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa que se realicen de manera fija y periódica (fechas ciertas de inicio y finalización de la campaña, art. 12 ET y las que no se realicen en fechas ciertas art. 15 ET).

Todos los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. El llamamiento deberá realizarse de forma fehaciente, por escrito, por orden de antigüedad de cada especialidad. El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongar la actividad del trabajador una vez cumplida la garantía de ocupación de los otros trabajadores de la misma especialidad.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

- Cuando llegada la fecha prevista para la reincorporación, no se produjera ésta.

- Cuando el trabajador se viera preterido por la contratación de otro de menor antigüedad en la misma especialidad.

En el supuesto de no haber sido llamado, el trabajador podrá dirigirse a la jurisdicción competente a fin de ejercitar de demanda de despido.

El llamamiento y la interrupción de los periodos de ocupación de los trabajadores fijos discontinuos se llevará a cabo por escrito, de acuerdo con el RD 625/85, de 2 de abril, en su artículo 6.5, remitiendo relación de los llamados a la Oficina de Empleo.

Los trabajadores que sean contratados después de haber prestado servicio bajo la modalidad de contrato eventual, durante dos años consecutivos, o dos alternos en un periodo de cinco años, para realizar durante dichos contratos las mismas funciones que venían realizando como eventuales, por un plazo de, al menos, seis meses al año, en establecimientos o centros de trabajo de actividades permanente y de, al menos, tres meses en establecimientos o centros de trabajo de temporada, adquirirán la condición de fijos discontinuos.

Atendiendo a las especiales características del sector y por la potestad que confiere a las partes firmantes de este acuerdo, la redacción dada al art. 12 del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, los trabajadores Fijos Discontinuos cuyos contratos se realizaron entre el 28 de noviembre de 1998 y el 3 de marzo del 2001 y que por la regulación que le es de aplicación tienen establecido el límite de 77% de la jornada anual como prestación de trabajo, podrán superar dicho límite hasta situarlo en las mismas condiciones que las establecidas para los fijos discontinuos en la nueva regulación dada a los artículos 12 y 15 del Estatuto de los Trabajadores por el RD Ley 5/2001, es decir que podrán tener una duración de un número de días al año inferior al establecido como jornada anual en el artículo 21 del presente Convenio. Se entiende perfectamente por las partes firmantes que la modificación introducida se refiere exclusivamente a la jornada.

E) Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Debido al carácter estacional de la actividad de que se trata, y a las continuas fluctuaciones del mercado turístico, la contratación eventual que se realice mediante el contrato por circunstancias de la producción del artículo 15.1-b) del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, podrá tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses. Cuando se celebre esta modalidad contractual, con un mismo trabajador, en más de una ocasión dentro de ese periodo de dieciocho meses, la duración acumulada de los distintos contratos no podrá superar ese periodo de doce meses.

A efectos previstos en el párrafo anterior el periodo de dieciocho meses se computará a partir de la primera fecha en que se hayan producido las causas o circunstancias que justifiquen la contratación.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total pueda exceder de dicha duración máxima. Se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo, cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima, sino hubiera denuncia y se continuara la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, fijo ordinario o fijo discontinuo, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Este tipo de contratación se producirá sin que ello suponga merma de los derechos de llamamiento, permanencia y posibles prórrogas de los trabajadores fijos discontinuos.

Artículo 35. Contrato de relevo. -Modalidad contractual regulada en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma de Mercado de Trabajo... en su apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Aquellos trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, si el derecho es ejercido por el trabajador, las empresas deberán cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo, en las condiciones que el trabajador que se jubile elija.

Artículo 36. Contratación. - La empresa cubrirá preferentemente los puestos de trabajo de sus plantillas con personal fijo.

A la firma de los contratos de trabajo estará presente el representante legal de los trabajadores, si lo hubiere, quien podrá obtener la copia del contrato si así lo solicitara y sin perjuicio de la copia que le corresponde al propio trabajador.

La Empresa está obligada a preavisar por escrito, de acuerdo con las disposiciones legales, a la terminación de cualquier contrato de duración determinada.

El incumplimiento de ese preaviso por parte de la Empresa dará derecho al trabajador a reclamar como pago tantos días como no ha sido preavisado por la Empresa, a razón de un día de salario por día no preavisado, que se abonará con la liquidación que le corresponda.

Se establece, para casos de extinción de contratos temporales, las indemnizaciones siguientes:

- Un día de salario por mes de trabajo para los contratos temporales que sean superior a un año.

- Dos días de salario por mes de servicio para los contratos de hasta un año. Se excluyen de este sistema indemnizatorio los contratos fijos, fijos discontinuos y los contratos estipulados de hasta un mes.

La empresa remitirá, para su control, a la Comisión Paritaria, copia de los contratos de formación, en prácticas y a tiempo parcial. En estos contratos de formación, junto con la copia de dicho contrato, debe indicarse qué tipo de formación es la que se va a dar al trabajador. Esta Comisión, a la vista de ello, estudiará la problemática de dicha contratación.

Control de contratos:

La Empresa no podrá celebrar contrataciones temporales que superen el 35%, debiendo mantener un mínimo del 65% del personal con contrato fijo.

No se incluirán en estos porcentajes aquí establecidos la contratación

realizada por interinidad, siempre que se realice con las prescripciones legales, tales como especificación del trabajo sustituido, del sustituto, etc....

Fomento de la contratación indefinida:

Con el objetivo de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y empleados utilizarán el Contrato de Trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en la Ley 43/2006 de 26 de diciembre para la mejora del crecimiento y el empleo.

Asimismo, la Empresa podrán acogerse a los incentivos establecidos en el Decreto de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía CAPÍTULO 33.º, Orden 21 de julio de 2005 (BOJA 146 de 28 de julio, que desarrolla lo establecido en el CAPÍTULO IV del Decreto 149/2005 de 14 de junio (BOJA 122 de 24 de junio).

Artículo 37. Extinción de la relación laboral. -A partir de la firma de este texto, se establece una indemnización para cuando el trabajador extinga su contrato de trabajo con una edad comprendida entre 60 y 65 años. Dicha indemnización consistirá en 30 días de salario, si lleva ocho años de servicios en la misma, más otros 30 días de salario por cada cinco años de servicio. Igual indemnización se dará en caso de que el trabajador extinga su contrato por ser declarado en Invalidez Permanente Total o Absoluta.

Esta indemnización no se abonará en los supuestos de baja voluntaria ni de despido sea cual sea el motivo de éste (disciplinario, objetivo, expediente de regulación de empleo etc.) y la calificación del mismo (procedente, improcedente, nulo, etc.).

Artículo 38. Niveles y categorías. - Son los que se especifican en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 39. Finiquito. - La Empresa estará obligada a facilitar con antelación de, al menos, tres días hábiles a su firma, copia del recibo de finiquito para el asesoramiento que estime oportuno solicitar antes de proceder a su firma. Remitiéndose copia del finiquito al representante legal de los trabajadores.

Asimismo, podrá exigirse la presencia del Delegado de Personal antes de proceder a la firma del citado recibo.

Artículo 40. Cese voluntario. Plazo de preaviso. - El periodo de preaviso en los ceses voluntarios por los trabajadores se acuerda de la siguiente forma:

- Treinta días para Encargados de Área, Encargado de Turno, Segundo Asistente, Primer Asistente y Gerente de Restaurante.
- Siete días para el resto del personal que no se especifique anteriormente.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar en la liquidación del mismo importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso. Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos, así como los días trabajados hasta la finalización del preaviso señalado.

Si el trabajador no percibiese su liquidación en su momento, tendrá derecho a que se le abone un diez por ciento de intereses en concepto de demora.

Artículo 41.- Normas complementarias. - En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general que regula las relaciones laborales que resulten de aplicación, salvo aquellas cuestiones que el presente acuerdo expresamente se remita.

Artículo 42.- Comisión Paritaria. - Se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por seis vocales, tres en representación de Estrecho Restaurantes, S.L.U., y tres en representación de los restaurantes firmantes del presente Convenio, que será efectiva en el plazo de un mes de la firma del Convenio. El domicilio de la misma se designa en el domicilio del restaurante, Polígono Comercial Palmones, Los Barrios (Cádiz); a efectos de notificaciones de todas las partes de este Convenio.

Funciones. -A la comisión paritaria se le atribuyen las funciones siguientes:

- Entender con carácter general cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio.
- Interpretar el articulado del Convenio, conforme al espíritu pactado.
- Los acuerdos que adopte la Comisión tendrán carácter vinculante y en caso de desacuerdo, será competente la jurisdicción laboral.

Procedimiento. -La Comisión Paritaria deberá emitir informe en el plazo máximo de quince días hábiles, excepto cuando no haya acuerdo en la no aplicación del Convenio, cuyo plazo pueda demorarse durante otros quince días hábiles, pudiéndose actuar de oficio o a petición del interesado.

En el ámbito de las funciones establecidas en la letra a) del presente artículo, La comisión podrá actuar de oficio o a instancias de cualquiera de las partes en ella representadas.

En el ámbito de las funciones establecidas en la letra b) del presente artículo, la petición de la interpretación o asunto a conocer por la Comisión habrá que dirigirse a la misma con 48 horas de antelación a la fecha en que deba ser debatida al objeto de que las partes puedan tener cabal conocimiento para su posterior debate, estudio y resolución.

Cuando la petición proceda de Organismo Público, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Para que la Comisión Paritaria pueda tomar acuerdos válidos, se requerirá el voto favorable de la mitad más uno de todos sus miembros presentes, no cabiendo la delegación de voto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. - Independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2.019, siendo solo necesario su registro en el CEMAC, u organismo que corresponda.

Disposición adicional segunda. Cláusula de descuelgue. - En materia de inaplicación de las condiciones del convenio se estará a lo establecido en el Art.82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de descuelgue la iniciará la empresa, quien la comunicará a la representación legal o sindical de los trabajadores, o en su ausencia a la comisión de los trabajadores designados según lo previsto en el Art.41.4 del ET. Dicha solicitud se realizará por escrito, adjuntado toda la documentación necesaria para justificar las causas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) que motivan el descuelgue,

en los términos establecidos en el citado artículo 82.3. Igualmente, la empresa deberá comunicar a la Comisión Paritaria su intención de acogerse a esta cláusula.

Con dicha solicitud se iniciará un periodo de consultas en los términos del citado artículo 41.4 del ET, con una duración máxima de 15 días.

Una vez finalice el periodo de consultas, en caso de que termine con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas del descuelgue. El acuerdo deberá de terminar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse mas allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. Finalizado el periodo de inaplicación, la empresa se obliga a la restitución de todas las condiciones contenidas en el presente convenio.

Dicho acuerdo deberá ser registrado telemáticamente en el Registro de Acuerdos Colectivos (REGCON).

En caso de que el periodo de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días desde que la discrepancia le fuera planteada para reunirse y pronunciarse de la procedencia o no del descuelgue.

Para el caso de que la cuestión no hubiera sido sometida a la Comisión Paritaria, o habiéndolo sido, esta no hubiera resuelto la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución, de la misma, al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. La resolución que adopte dicho organismo tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de Estatuto de los Trabajadores. salariales y de trabajo previstas en el presente Convenio se estará a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores sobre dicha posibilidad de inaplicación.

La Empresa si concurren las circunstancias exigidas, comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de acogerse a esta Cláusula; en dicha petición se aportarán todos los datos necesarios para dilucidar la procedencia o no de la aplicación de dicha Cláusula. Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría.

Los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todos ellos, el mayor sigilo profesional.

Finalizado el periodo de Descuelgue, la Empresa se obliga a proceder a la actualización de los salarios de los trabajadores en el plazo que se fije por la Comisión; para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en Convenio.

El plazo para presentar la solicitud de descuelgue será de treinta días a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Disposición adicional tercera. - Las partes firmantes del presente convenio colectivo entienden que la indemnización establecida en el artículo 37, no tiene carácter de plan de pensiones, y por lo tanto no es necesario su aseguramiento.

Disposición adicional cuarta. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. -

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

1.- El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, de convenios colectivos, en su redacción emanada de la Disposición Adicional 17, punto 17, de la Ley Orgánica n 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. En desarrollo de dicho mandato se ha redactado el presente capítulo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente Convenio Colectivo.

2.- El principio de igualdad de trato es un objetivo que deberá aplicarse en los siguientes ámbitos:

- Acceso al empleo.
- Contratación.
- Clasificación profesional.
- Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- Política de formación.
- Promoción profesional y económica.
- Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- Suspensión y extinción del contrato.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la empresa y la representación de los trabajadores, garantizarán que durante la vigencia del convenio, se respetarán las condiciones de igualdad y no discriminación por cuestión de género, de conformidad con la legislación vigente, la jurisprudencia y las directivas comunitarias. En este sentido, las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.
- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación con independencia del tipo de contrato o de jornada.
- Desarrollar, o en su caso mejorar, lo dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico, en especial las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, favoreciendo así los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (especialmente los relativos a maternidad, paternidad y cuidado de personas dependientes), fomentando en lo posible la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación sexista derivada de su ejercicio.
- Desarrollar, o en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, LOMPIVG,

publicada en BOE, el 29 de Diciembre de 2004, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, regulados en dicha ley.

La Empresa y representantes de los trabajadores se comprometen a reunirse periódicamente, constituyendo para ello una mesa de igualdad, para analizar la situación en la empresa, y a los efectos de fijar estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad referidos. Las medidas que podrán ser acción positiva y tendrán como finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para la consecución de los objetivos y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la empresa adoptará las siguientes medidas de conformidad con la Ley orgánica 3/ 2007 sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente con las acciones recogidas en el artículo 43 sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva y en el art. 45 sobre elaboración y aplicación de planes de igualdad:

- Favorecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto, la Comisión Paritaria del Convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

- Asimismo, las partes firmantes del Convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra:

- El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.

- Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y extrasalariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para evitar discriminaciones por género. La empresa y los trabajadores asumen como propio los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

3.- La interlocución y relaciones sociales en la empresa habrán de estar presididas por el respeto de los principios de igualdad y no discriminación de los representantes legales de los trabajadores. El desarrollo profesional de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, no se podrá ver condicionado por dicha condición representativa, gozando de igualdad de condiciones con el resto de la plantilla.

Disposición adicional quinta. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo en el trabajo, y violencia de género. —

De conformidad con lo estipulado en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se desarrollarán iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. Impulsarán la prevención y actuarán contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. En el ámbito de la formación y mediante campañas informativas, entre otras.

1.- Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, facultando a la Comisión Paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.

Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir el acoso moral, en los siguientes términos:

a) Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

b) Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.

c) Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador, sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades.

2.- La empresa se compromete a promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas.

En este sentido, la empresa asume las siguientes obligaciones:

a) La empresa se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

3.- El acoso sexual o psicológico o por razón de sexo entre compañeros, tendrá la consideración de falta muy grave y será sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria.

4.- Violencia de Género.

La empresa y trabajadores afectados por este Convenio manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa. En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de géneros, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

ANEXO I CLASIFICACION PROFESIONAL

Grupos profesionales

Los Grupos Profesionales establecidos será el siguiente:

a) Grupo profesional uno - Personal de Equipo:

Este grupo estará compuesto por todos los empleados/as que realizan funciones de apoyo al negocio, en todas las diferentes áreas del restaurante, y sujetos a las órdenes directas de personal del grupo dos, esto es del grupo profesional de gerencia.

Dentro de este grupo encontramos las siguientes especialidades profesionales:

1. Personal de equipo.
2. Azafata/o.
3. Personal de mantenimiento y servicios técnicos.
4. Secretaria/o del restaurante.

1.- Personal de Equipo.

Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa y de la conveniencia de realizar en equipo todas las labores necesarias para el normal desarrollo de aquélla, sus funciones serán, entre otras, las que a continuación se describen, en los puestos de trabajo que en cada momento indiquen el personal de gerencia, los cuales procuraran una equilibrada rotación en dichos puestos con el objeto de proveer a la mejor formación personal y al dominio pleno de todas y cada una de las áreas, requisito indispensable para su promoción profesional dentro de la empresa.

Las funciones asignadas a este personal serán, entre otras, las establecidas a continuación:

- Atender a los clientes en las cajas registradoras, poner pedidos a los clientes, y el servicio a mesa de los pedidos.

- Poner y sacar patatas en las freidoras automáticas, carnes en las planchas automáticas, panes en las tostadoras automáticas, preparar para entregar, una vez realizadas las operaciones previas de añadir los condimentos ya elaborados, hamburguesas de pollo, pescado, pasteles de manzana, trozos de pollo, y aquellos productos que la empresa vaya ofreciendo en cada momento.

- Envasado diario de ensaladas de varias clases para la venta posterior al cliente.

- Conectar la máquina de filtrado automático de aceites.

- Limpieza de cocina, tanto a nivel de suelos y techos como mantenimiento de maquinaria, como son: planchas, freidoras, tostadoras, vaporizadoras, conductos externos de aire acondicionado, y de extractores de humos, limpieza de mesas de mantenimiento de productos calientes.

- Limpieza del salón, mesas, sillas, mármol, aseos y servicios, suelos, cristales, jardines, fachadas exteriores, techos, entrada del restaurante, acera exterior y resto del edificio, mobiliario y equipos.

- Limpieza de rótulos exteriores.

- Limpieza de servicios, aseos, comedor de empleados, así como de todo tipo de utensilios relacionados con el trabajo.

- Lavado y planchado de uniformes de los empleados, trapos y prendas diversas que se utilizan, así como lavado de todo tipo de utensilios relacionados con el trabajo.

- Almacenar y hacer rotar los productos secos congelados.

- Compactar y retirar basura.

- Manipular los suministros del camión.

- En su caso, tareas de reparto de los pedidos realizados por los clientes del centro comercial donde se ubica su centro de trabajo.

El Personal de Equipo que realice funciones de Entrenamiento del personal de nuevo ingreso, ayudará a la Gerencia del Restaurante en la formación de aquéllos, corrigiendo los procedimientos de los mismos, una vez formados.

Igualmente, llevará a cabo revisiones periódicas del trabajo de dicho personal, mediante listas de observaciones o cualquier otro medio adecuado a tal fin.

2.- Azafata/o:

Además de las funciones del personal de equipo se ocupará de las labores que le sean encomendadas por el Gerente o el equipo de gerencia.

Fundamentalmente, y sin perjuicio de otras responsabilidades sus funciones consistirán en las promociones de venta, publicidad, relaciones con la comunidad y con otros establecimientos de la zona en donde se encuentre situado el restaurante, siendo directamente responsable ante el Gerente del restaurante. Organizará y asistirá a las actuaciones de Ronald McDonald, así como tours para clientes y colegios.

Se encargará de atender todo lo referente a la celebración de cumpleaños infantiles, preparando y atendiendo los mismos, y vigilando el buen estado de la decoración y mobiliario del salón y zona de juego infantil, así como el aspecto externo del restaurante.

Trabjará, conjuntamente, con el Gerente del restaurante en la elaboración del material necesario para la comunicación al público de nuevas promociones de ventas.

Será responsable de la custodia de los artículos de promoción tales como premios y artículos infantiles, que controlará mediante inventarios.

Velará en todo momento por la buena imagen del restaurante de cara a clientes y terceros, procurando siempre el mayor confort y bienestar del cliente.

3.- Personal de Mantenimiento y Servicios Técnicos:

Además de las funciones del personal de equipo, tiene a su cargo entre otras funciones: la conversación, reparación, reglaje, montaje, desmontaje de máquinas, limpieza interior y exterior del edificio, maquinaria y elementos de producción, vigilancia y reposición de piezas defectuosas, incluyendo utillaje e iluminación, decoración y pintura, así como el cuidado y limpieza en general de las diversas dependencias y todos sus elementos en forma tal, que garantice su óptimo servicio y rendimiento para los distintos turnos de trabajo que han de utilizarlos. Deberá organizar el calendario de mantenimiento planificado, responsabilizándose de todos los trabajos relativos a la función de mantenimiento del Restaurante.

4.- Secretaria/o de Restaurante:

Se trata de personal auxiliar administrativo, por lo que tendrá las funciones propias del mismo, como son: llevar en orden la documentación oficial del Restaurante. Igualmente, se ocupará de tener al día los ficheros y archivo de contratos, control y seguimiento de las vacaciones del personal del restaurante, llamadas telefónicas y gestiones que, fuera del restaurante, se le encomienden. En definitiva, prestará el soporte administrativo que precise el Gerente del Restaurante.

Además, podrá realizar todas las funciones descritas para el personal de equipo.

b) Grupo profesional dos - Personal de Gerencia:

Este grupo estará formado por todos los empleados/as que realizan funciones gerenciales en el restaurante, que además de todas las responsabilidades de las categorías anteriores tendrán, entre otras, el control de un área o del turno, de los equipos profesionales del grupo uno, de la atención al cliente y, de las distintas responsabilidades que en cada especialidad profesional se describen.

Dentro de este grupo podremos encontrar las siguientes especialidades profesionales:

1. Encargado/a de Área
2. Encargado/a de Turno
3. Segundo/a Asistente
4. Primer/a Asistente
5. Gerente del restaurante

1.-Encargado/a de Área:

Es el responsable de controlar que el personal de equipo desarrolle correctamente sus tareas. Sus funciones son las del personal de equipo y, además:

- Atención al cliente.
- Utilizar las destrezas de relaciones humanas básicas de comunicación, seguimiento y trato con los empleados.
- Comprobar las recepciones de producto con los albaranes, controlar las condiciones en que llega el producto (temperatura, buen estado visual, etc.).
- Realizar y cumplir los programas de control interno y de auditoría de calidad.
- Velar por la prevención de riesgos laborales en aperturas, cierres, mantenimiento, descargas y en general durante todo el turno.
- Velar por el buen estado de la maquinaria y equipamientos.
- Comprobar la entrega de los depósitos bancarios y cambio de moneda a la empresa de recogida de efectivo.
- Cumplir y velar por el cumplimiento de los procedimientos operacionales durante el turno.
- Revisar la caducidad primaria y secundaria, así como la rotación del producto.
- Velar el correcto orden en el restaurante.
- Comunicar al encargado de turno, cualquier incidencia que tenga lugar en el restaurante.
- Control del área asignada en el ámbito de Personal, Producto y Maquinaria, comida de los empleados, lavado de manos y cambios de trapos, etc.
- Dar apoyo en el entrenamiento del personal en general.
- Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.

2.-Encargado/a de Turno:

Es el responsable de controlar el correcto desarrollo de las propias funciones del grupo profesional uno, de las tareas anteriores y, además:

- Hablar frecuentemente con los clientes, para así medir y mejorar la satisfacción que obtienen los mismos cada vez que vienen al restaurante.
- Utilizar las destrezas de relaciones humanas básicas, de comunicación, de seguimiento, y en el trato de los empleados como si fuesen los mismos clientes.
- Encargarse de los turnos de apertura y cierre.
- Mantener los estándares críticos para los periodos de conservación, servicio rápido y calidad de los productos crudos y acabados, limpieza e higiene.
- Controlar los costes de personal, los desperdicios, el dinero y los rendimientos durante el turno.
- Conocer todas las reglas, leyes laborales y procedimientos de seguridad idóneos.
- Durante el turno, realizar el seguimiento de los procedimientos que dan soporte a las promociones.
- Encargarse de las quejas del cliente.
- Supervisar las entregas del producto crudo.
- Preparar al personal, maquinaria y producto para el turno.
- Entrenar a la gente en todos sus puestos de trabajo.
- Usar las guías de trabajo para verificar el desarrollo de las tareas de los empleados y dar feedback al empleado y al equipo de gerencia.
- Completar la documentación diaria asignada, incluyendo los inventarios, hojas de caja, recuento de los cajones de las registradoras y reunir los depósitos.
- Poder desarrollar todas las tareas de los empleados, incluyendo la de mantenimiento y otras tareas que se le encomienden.
- Durante el turno, realizar el seguimiento del mantenimiento del establecimiento.
- Realizar diariamente las revisiones básicas de la maquinaria y hacer ajustes de tiempo y temperatura.

- Hacer cumplir las normas de prevención de riesgos laborales durante el turno.
- Cumplir, verificar, y hacer seguimiento del control interno y auditorías de calidad.
- Aplicar la guía de colocación de empleados en sus puestos.

3.-Segundo/a Asistente:

Es el responsable de las tareas anteriores y, además:

- Conseguir los estándares de calidad, servicio y limpieza en todos los turnos sin supervisión.
- Entrevistar y seleccionar trabajadores y ayudar a entrenar a los encargados.
- Archivar la documentación en todos los archivos de los empleados.
- Dar su opinión a las revisiones de desarrollo de las tareas de los empleados.
- Completar los inventarios semanales y los informes estadísticos (o variación).
- Registrar y preparar facturas para que sean aprobadas y se pueda realizar su pago.
- Mantener el control sobre la seguridad y los archivos de seguridad.
- Utilizar los procedimientos idóneos de seguridad y verificación durante el uso de depósitos y del contenido de la caja fuerte.
- Ejecutar y mantener el calendario de actividades para los empleados, incluyendo el tablón de noticias para los empleados.
- Ajustar las tablas nivel del armario de mantenimiento caliente de alimentos.
- Recoger información e iniciar la reclamación del seguro cuando sucedan incidentes durante el turno.
- Calcular el nivel de almacenaje del restaurante y ordenar los suministros de comida, papel y de operación.
- Ayudar a presupuestar y controlar los artículos asignados de la línea Perdidas & Ganancias.
- Hacer cumplir las normas de prevención de riesgos laborales durante el turno.
- Cumplir, verificar y hacer seguimiento en el programa de control interno y auditoría de calidad.
- Aplicar la guía de colocación de los empleados en sus puestos.

4.-Primer/a Asistente:

Es el responsable de las tareas anteriores y, además:

- Obtener el feedback del cliente sobre el servicio y los motivos de su opinión.
- Iniciar acciones específicas para mejorar constantemente la satisfacción total del cliente.
- Evaluar los resultados de los objetivos a corto y medio plazo del restaurante.
- Realizar y poner a la vista el horario semanal de los empleados.
- Dirigir el entrenamiento de los empleados.
- Participar en el programa de recursos humanos del restaurante.
- Mantener los archivos del personal.
- Ejecutar el plan de retención del restaurante (ej.: calendario de actividades, sesiones de comunicación, etc.).
- Conducir las reuniones de los empleados.
- Ejecutar los programas de contratación de los empleados dentro del restaurante.
- Ayudar a dirigir las revisiones de rendimiento de los empleados uno a uno.
- Desarrollar e implantar las comunicaciones dentro del restaurante de las promociones nacionales y de la cooperativa de franquiciados del sistema McDonald's.
- Completar y analizar los informes del restaurante y formular planes de acción correctivos.
- Dirigir programas para la conservación de energía y recursos.
- Dirigir toda la maquinaria del restaurante y el Programa de Mantenimiento Planificado.
- Conducir las reuniones de equipos de encargados en el caso de que el gerente del restaurante estuviese ausente.
- Organizar las actividades mensuales del restaurante para alcanzar los objetivos del restaurante.
- Asistir al gerente del restaurante con el horario mensual de gerencia.
- Velar por el cumplimiento de la normativa laboral, en especial en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Entrenar a los encargados.
- Preparar y conducir las revisiones de desempeño de las tareas de los encargados.
- Ayudar en el entrenamiento de los encargados y los segundos asistentes.
- Ayudar en las revisiones de desempeño de las tareas de los encargados.
- Dar su opinión en las revisiones de desempeño de las tareas del segundo asistente.
- Ejecutar actividades asignadas para aumentar las ventas.
- Proyectar la previsión de Pérdidas y Ganancias (P&G) inicial del mes; ayudar en el control de todos los artículos de la línea. Ser responsable de todos los artículos designados de la línea (P&G).
- Con la ayuda del gerente del restaurante, ajustar los P&G mensuales y determinar las oportunidades de mejora de resultados.
- Realizar los inventarios mensuales y los informes estadísticos de variación.

En aquellos supuestos, por necesidades del negocio, ya sea por presumible cambio de status en el restaurante, ya sea por un bajo volumen de ventas, esta especialidad puede ser la máxima responsable del restaurante.

5.-Gerente del Restaurante:

Es el responsable de las tareas anteriores y, además:

- Asegurar el nivel de satisfacción del cliente.
- Mejorar la calidad, Servicio y Limpieza, ventas y resultados del restaurante.
- Mantener los artículos controlables de la línea P&G dentro del presupuesto, y ajustar P&G mensual.
- Cumplir las leyes laborales de aplicación, en especial en materia de Prevención de Riesgos Laborales, igualdad de oportunidades en el trabajo, acoso sexual, normas de personal del sistema McDonald's procedimiento de seguridad de todos los empleados.
- Supervisar el entrenamiento, evaluaciones de desempeño de las tareas, revisiones de salarios y motivaciones de todos los empleados del restaurante.
- Controlar personal y mantener su motivación.
- Supervisar la aplicación de procedimientos y productos nuevos en el restaurante.
- Dirigir el inventario de activos fijos.
- Administrar los procedimientos de beneficios para empleados y las nóminas en el restaurante.
- Completar los horarios de los encargados.
- Conducir las reuniones de equipo, encuestas de opinión de los empleados y las

sesiones de comunicación.

- Supervisar promociones del mercado y las comunicaciones dentro del restaurante de las promociones nacionales.
- Asegurar la verificación de los depósitos.
- Definir el área de comercio, los competidores importantes y los generadores de tráfico, el uso de información para aumentar al máximo de ventas.
- Asegurar que se sigan todos los procedimientos en todas las reclamaciones de seguros y que se realicen a tiempo.
- Crear los objetivos a largo plazo del restaurante y los planes de acción para Calidad, Servicio y Limpieza, Ventas, Ganancias y Desarrollo de Personal.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES

Todas las especialidades profesionales detalladas en el ANEXO I del presente Convenio toman como referencia, única y exclusivamente a afectos retributivos, a los grupos profesionales detallados en la tabla salarial del Anexo III del vigente Convenio Provincial de Hostelería para la provincia de Cádiz en su categoría de establecimiento C. Por tanto, al ser la asimilación sólo a afectos salariales, a la regulación de las especialidades profesionales del ANEXO I le será de aplicación lo acordado en el presente Convenio. La mencionada asimilación será:

- Especialidad profesional de Personal de Equipo equiparable al Grupo profesional 5.
- Especialidad profesional de Azafato/a equiparable al Grupo profesional 5.
- Especialidad profesional de Personal de Mantenimiento y Servicios Técnicos equiparable al Grupo profesional 4.
- Especialidad profesional de Secretaria/o del Restaurante equiparable al Grupo profesional 5.
- Especialidad profesional de Encargado/a de Área equiparable al Grupo profesional 4.
- Especialidad profesional de Encargado/a de Turno equiparable al Grupo profesional 3.
- Especialidad profesional de Segundo/a Asistente equiparable al Grupo profesional 2.
- Especialidad profesional de Primer/a Asistente equiparable al Grupo profesional 2.
- Especialidad profesional de Gerente del Restaurante equiparable al Grupo profesional 1.

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA ESTABLECIMIENTO C
GRUPO 1	1105,25 □
GRUPO 2	1082,80 □
GRUPO 3	1069,81 □
GRUPO 4	1054,53 □
GRUPO 5	1054,53 □

Nº 48.099

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: EL CENTRO INGLES, S.L.

Expediente: 11/01/0050/2019

Fecha: 12/06/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JUAN CARLOS MOLINA ROMERO

Código 11101282012019.

Visto el texto del Convenio Colectivo del EL CENTRO INGLÉS S.L., presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 14-03-2019, subsanado el 10-06-19 y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 12-03-2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

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

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

Cádiz, a 12 de junio de 2019. Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

CONVENIO COLECTIVO "EL CENTRO INGLÉS, S.L."

CONTENIDO

CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Artículo 3. Exclusiones.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Artículo 5. Denuncia, prórroga y revisión.

CAPÍTULO II: GARANTÍAS

Artículo 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Artículo 7. Indivisibilidad del Convenio.

Artículo 8. Comisión del Convenio.

Artículo 9. Cláusula de inaplicación.

CAPÍTULO III: JORNADA Y HORARIO

Artículo 10. Jornada y horario ordinario.

Artículo 11. Calendario Laboral.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

Artículo 13. Horas complementarias.

Artículo 14. Asistencia a reuniones, eventos y jornadas.

CAPÍTULO IV. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 15. Vacaciones.

Artículo 16. Permisos.

Artículo 17. Reducción de jornada y licencias

CAPÍTULO V. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 18. Organización del trabajo.

Artículo 19. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

CAPÍTULO VI. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 20. Factores de encuadramiento.

Artículo 21. Estructura profesional

Artículo 22. Grupos profesionales.

Artículo 23. Polivalencia Funcional.

CAPÍTULO VII. RETRIBUCIONES

Artículo 24. Retribución

Artículo 25. Salario base.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 27. Revisión salarial

CAPÍTULO VIII. CONTRATACION

Artículo 28. Período de prueba.

Artículo 29. Modalidades de contratación.

Artículo 30. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Artículo 31. Para obra o servicio determinado.

Artículo 32. Contratos formativos.

Artículo 33. Contratos a tiempo parcial.

Artículo 34. Contrato fijo-discontinuo.

Artículo 35. Contratos de relevo.

Artículo 36. Contrato de interinidad

Artículo 37. Fomento de la contratación indefinida

Artículo 38. Ceses

CAPÍTULO IX. MOVILIDAD

Artículo 39. Movilidad funcional.

Artículo 40. Trabajos con funciones de grupo superior.

Artículo 41. Trabajos con funciones de grupo inferior.

CAPÍTULO X. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 42. Formación y perfeccionamiento profesional.

CAPÍTULO XI. PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL PERSONAL

Artículo 43. Seguridad y salud laboral.

Artículo 44. Vigilancia de la salud.

Artículo 45. Formación e información en prevención.

CAPÍTULO XII. ACOSO MORAL Y SEXUAL

Artículo 46. Declaración de principios.

CAPÍTULO XIII. REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Artículo 47. Condiciones sindicales.

CAPÍTULO XIV. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48. Disposiciones generales

Artículo 49. Calificación de faltas

Artículo 50. Prescripción de las faltas

Artículo 51. Procedimiento sancionador

Artículo 52. Graduación de las faltas

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional única: Desarrollo de los principales elementos de negociación del Convenio Colectivo a través del sistema de procedimientos

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- Ámbito funcional y territorial.

El ámbito funcional y territorial del presente Convenio Colectivo se extiende a las actividades desarrolladas por la empresa EL CENTRO INGLÉS, S.L en sus instalaciones de El Puerto de Santa María (Cádiz), Carretera El Puerto - Rota, km1 (Glorieta de El Centro Inglés, s/n), así como, en cualquier otro Centro donde pueda desarrollar la actividad bajo su titularidad.

ARTÍCULO 2.- Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que, con relación jurídico laboral, preste sus servicios para la empresa EL CENTRO INGLÉS, S.L.

Artículo 3. Exclusiones.

Se excluyen del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

- Los profesionales con contratos para trabajos específicos, cuya relación con EL CENTRO INGLÉS, S.L. se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contratación laboral.

- Personal Becario, de colaboración social y voluntariado, que se someterán a su propia normativa de regulación.

- El personal sujeto a la relación laboral especial de Alta Dirección.

Artículo 4. Ámbito temporal.

VIGENCIA: El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su firma por las partes. No obstante, los conceptos salariales tendrán vigencia y

serán de aplicación con efectos de 1 de enero de 2019.

DURACIÓN: La duración del presente Convenio Colectivo será de seis años, desde el 1 de Enero 2019 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 5. Denuncia, prórroga y revisión.

1. Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

2. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, por períodos anuales completos.

3. Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones.

CAPÍTULO II: GARANTÍAS

Artículo 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades, por lo que se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, formación, estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga, un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Aplicar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 7. Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente por lo que de resultar anuladas judicialmente o no aprobadas administrativamente algunas de sus disposiciones, se procederá a la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 8. Comisión del Convenio.

1. Se crea la Comisión del Convenio con la composición, competencias y funciones que se relacionan en este artículo, que se constituirá en un plazo no superior a tres meses desde la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial.

2. La Comisión estará compuesta por un representante de los trabajadores y, por parte de la empresa, de un representante designado por la Dirección de EL CENTRO INGLÉS, S.L., asimismo, contará con un Secretario/a que designarán las partes de común acuerdo que tendrá voz pero no voto y que, entre sus funciones, tendrá la gestión de un Registro de documentos y escritos dirigidos a la Comisión del Convenio, quedando estos a disposición de los miembros de la citada Comisión.

3. EL CENTRO INGLÉS, S.L., que facilitará los locales y medios precisos para la celebración de las reuniones de trabajo, y cada una de las partes presentes en la Comisión podrán ser asistidos en las reuniones de dos asesores cada uno de ellos, que tendrán voz pero no voto.

4. Son competencias de la Comisión:

- La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.
- Facultades de vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.
- Facultad de solución de los conflictos, tanto individuales como colectivos.
- Los restantes asuntos atribuidos por este Convenio.

5. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por unanimidad de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Los acuerdos serán recogidos en actas, constanding la fecha de su eficacia número de orden, y vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se anexarán.

6. La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al año y, con carácter extraordinario, cuantas veces se estime necesario por las personas miembros de la Comisión.

La convocatoria se hará por escrito (correo postal o electrónico), con una antelación mínima de 15 días hábiles, indicándose en la misma el orden del día, fecha, hora y lugar de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria.

En el caso de que la Comisión del Convenio no dé solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo a uno o varios/as mediadores/as, los/las cuales formularán los correspondientes dictámenes.

La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por los/las mediadores/as habrá de ser razonada y por escrito.

Las propuestas de los/las mediadores/as y la propuesta de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

En todo caso, las partes se comprometen a utilizar el SERCLA como sistema de solución extrajudicial de los conflictos individuales y colectivos, que surjan en el ámbito del Convenio.

Artículo 9. Cláusula de inaplicación.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, conforme a lo previsto en el Artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo), a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo y, que afecten a alguna o algunas de las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entenderá que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de sus servicios.

Se podrá inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación legal de los trabajadores según lo previsto en el Artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

Se deberá presentar ante ésta la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.

Asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo. También, deberá adjuntarse la documentación legal pertinente.

Tras un período de consultas de quince días, las representaciones de la empresa y los trabajadores adoptarán la resolución que proceda, que se comunicará a la comisión paritaria de este convenio para su constancia.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el Artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

CAPÍTULO III: JORNADA Y HORARIO

Artículo 10. Jornada y horario de trabajo.

1. Durante la vigencia del presente convenio y para todos los ámbitos especificados, la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales, lo que supone una jornada anual de 1.780 horas.

2. Las horas de trabajo se distribuirán según las necesidades de la empresa, sin que la jornada diaria pueda exceder de ocho horas diarias de trabajo. En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

3. La jornada laboral anual se podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, con el límite de 9 horas diarias, respetándose los períodos mínimos de descanso diario, entre jornadas y semanal.

La fijación de los horarios de trabajo será facultad de la Empresa, que lo establecerá según las necesidades de los servicios, debiendo la persona trabajadora conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

En aplicación a lo expuesto, se establece lo siguiente:

a) El personal administrativo y de servicios generales, durante los meses de julio y agosto, realizará jornada continuada de seis horas diarias y cuarenta y ocho horas ininterrumpidas de descanso en los mismos meses. La carencia de horas realizadas en estos meses se recuperarán a lo largo del año según calendario anual y horario establecido.

b) El personal administrativo realizará, durante los días correspondientes al período de Navidad y Semana Santa, jornada continuada de seis horas diarias, pudiendo establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos. La carencia de horas realizadas en estos meses podrán ser recuperadas según las necesidades de los servicios.

4. La empresa establecerá el régimen de jornada de trabajo idónea para el personal correspondiente a porterías y demás servicios análogos de vigilancia, mantenimiento y limpieza, en atención a las especiales circunstancias y necesidades que existan en cada momento, por lo que los sábados tendrán la consideración de días laborales.

5. Las horas de mera presencia de las personas trabajadoras en el Centro de trabajo no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias.

6. Las horas trabajadas en las horas comprendidas entre las diez de la

noche y las seis de la mañana tendrán la consideración de trabajo nocturno, a efectos de retribución, salvo que el salario se haya establecido, atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 11. Calendario Laboral.

Anualmente se elaborará un calendario laboral, en el que se contendrán, al menos, los siguientes datos: distribución de la jornada laboral, horario de trabajo, turnos de personal y descansos, días festivos, así como todas aquellas circunstancias previsibles, que puedan tener incidencia en la organización del servicio y, consecuentemente, en el contenido de dicho calendario. Una vez negociado el período de vacaciones se unirá como anexo al calendario laboral.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa y la libre aceptación de la persona trabajadora, conforme a la legislación vigente en cada momento.

En cuanto a su remuneración, podrán compensarse por tiempos de descanso equivalentes.

La fecha del disfrute de la compensación será por acuerdo entre las partes, si bien la misma deberá disfrutarse dentro de los 12 meses siguientes a la fecha en que se realizaron las mismas, debiéndose de comunicar por el jefe de cada departamento.

Artículo 13. Horas complementarias.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá ser inferior al treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

e) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores y a las demás consideraciones generales reguladas en el E.T

Artículo 14. Asistencia a reuniones, eventos o jornadas.

Con independencia de la jornada laboral, el personal a quien se encomiende y acepte voluntariamente, su asistencia y participación en reuniones, eventos o actos que se organicen en las instalaciones de la empresa, tendrán derecho a manutención gratuita en el comedor de las instalaciones de la empresa, así como, al transporte facilitado por la empresa en compensación al tiempo dedicado a estas actividades.

Para aquellos empleados que este derecho suponga un coste para la empresa por que no esté dentro de la gratuidad que ofrece el proveedor de estos servicios, esta contraprestación será considerada como una retribución reconocida como producto en especie, cuyo importe previsto desde el 1 de enero y hasta el 31 de agosto del presente año 2019 ascenderá a 1,97€ por cada día efectivo de uso y disfrute de este servicio.

Este importe será revisable cada 1 de septiembre de cada año y su valor tendrá vigencia hasta el 31 de agosto del año siguiente, de tal manera que cada mes de Septiembre de cada año se procederá a efectuar el cálculo del coste que la empresa tendrá que soportar por este servicio, el cual se tomará como referencia para la actualización del valor indicado.

CAPÍTULO IV. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 15. Vacaciones.

Todos las personas trabajadoras afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar por cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales, preferentemente en verano, teniendo en cuenta las características de la actividad y las situaciones personales de cada persona trabajadora, o a los días que en proporción les corresponda, si el tiempo trabajado fuera menor.

Su fijación se efectuará a tenor de lo previsto en la legislación laboral vigente.

Artículo 16. Permisos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a 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 veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del E.T.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la

misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el E.T.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa, tienen derecho a un permiso retribuido para la formación profesional vinculada con la actividad empresarial, que será acordada entre trabajador y empresario.

Artículo 17. Reducción de jornada y licencias especiales. Conciliación de la vida familiar y laboral.

a) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de forma continuada. En este último caso, tal acumulación se deberá acumular inmediatamente después de la finalización de la suspensión del contrato. La concreción de dicha acumulación para el trabajador o la trabajadora que así lo solicite será por un periodo de 15 días naturales contados a partir de la fecha en la que se debió producir la reincorporación.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

No obstante, si dos personas trabajadoras de esta empresa quisieran ejercer este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado d).

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

d) La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados a), b) y c) corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, la cual deberá preavisar a la dirección de la empresa con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

CAPÍTULO V. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 18. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de EL CENTRO INGLÉS, S.L. a través de su personal directivo, en los términos recogidos en el artículo 20.2 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias, sin perjuicio de reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, y la mejora de los cauces de negociación entre la empresa y los trabajadores.

Artículo 19. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La mejora del rendimiento de la organización.
- La profesionalización, la formación del personal y la promoción del personal.
- La racionalización de los procesos operativos.
- La evaluación del desempeño.
- La valoración de los puestos.
- El establecimiento de medidas necesarias que permita realizar el trabajo con las

debidas garantías de salud y seguridad.

CAPÍTULO VI. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 20. Factores de encuadramiento.

La función de las categorías profesionales, es articular la racionalización y ordenación del personal, mediante la clasificación de los efectivos de empleados, siempre de acuerdo con las necesidades previsibles de la organización y de los servicios, (incluyendo previsiones ante una futura evolución y capacidad de respuesta a cambios funcionales o tecnológicos), así como precisar los requisitos generales para el desempeño de las mismas.

Los factores de encuadramiento y agrupación en los grupos de categorías atienden a las aptitudes profesionales, formación académica, experiencia y contenido general de las funciones o especialidades profesionales y a la ponderación de los siguientes factores:

a. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

b. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

c. Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

d. Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

e. Mando: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación, de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Artículo 21. Estructura profesional

La estructura profesional de grupos y niveles salariales, es el resultado de adaptar las previsiones contenidas en el artículo 22.1 del Estatuto de los Trabajadores a un sistema clasificatorio adecuado a las necesidades de la empresa.

Las funciones de todos los grupos descritos podrán ser realizadas indistintamente por personas del género masculino o femenino sin ningún tipo de discriminación por cuestión de sexo, ni por razón de edad, origen, estado civil, raza, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a un sindicato, etc.

La clasificación profesional se establece mediante la asignación de los trabajadores, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de su prestación laboral objeto del contrato laboral, a alguno de los grupos profesionales siguientes:

I. Personal directivo.

II. Personal administrativo.

III. Personal técnico de apoyo.

IV. Personal de servicios generales.

Artículo 22. Grupos profesionales.

Los grupos profesionales anteriormente enumerados se definen a continuación. Igualmente, dentro de cada grupo profesional se describen las distintas aptitudes profesionales y contenido general de la prestación (tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador) que se agrupan en los niveles salariales establecidos en la tabla salarial del presente Convenio.

Grupo I. Personal directivo:

Pertenecen a este grupo profesional aquellos perfiles que dirigen, organizan y controlan las funciones y procesos de trabajo bien de la empresa o bien de una área de la misma. Se incluyen en este grupo los siguientes perfiles profesionales:

GI.1) Dirección General.

Aquel que dirige, organiza y controla las funciones y procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores/as que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación. Cuenta para el ejercicio de sus funciones con alto nivel de autonomía y responsabilidad asumiendo también responsabilidad económica sobre la empresa.

GI.2) Dirección Superior.

Aquel que, dentro de su área, dirige, organiza y controla las funciones y procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores/as que los han de llevar a cabo. Cuenta para el ejercicio de sus funciones con alto nivel de autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo que haya sido encomendado. Tienen o pueden asumir responsabilidad económica sobre las áreas que dirigen o coordinan.

Grupo II. Personal administrativo.

Se integran en este grupo los empleados que tienen a su cargo las funciones propias de administración y gestión de la empresa en sus diversas áreas.

GI.1) Jefe de Administración.- Es aquel, provisto o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la dirección o gerencia llevan la responsabilidad directa de dos o más departamentos de la empresa.

GI.2) Jefe de Departamento.- Es quien, a las órdenes de la Dirección o Gerencia, o del Jefe de Administración, se encarga de dirigir una Sección o Departamento.

GI.3) Oficial 1ª Administrativo: Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un Jefe, y que bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos administrativos y de gestión que requieren iniciativa.

GI.4) Oficial 2ª Administrativo: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad y subordinado a un Jefe u Oficial de Administrativo de Primera, realiza trabajos que exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

GI.5) Auxiliar Administrativo: Es el empleado con cierta iniciativa y responsabilidad y subordinado a un Jefe u Oficial Administrativo, realiza trabajos que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa y de ofimática, pudiendo realizar gestiones que no requieren conocimientos técnicos específicos, en

consonancia de los cometidos de su puesto de trabajo.

Grupo III. Personal técnico de apoyo.

Se integran en este grupo los empleados que tienen a su cargo las funciones propias de servicios técnicos especializados y servicios de apoyo.

GI.1) Recepcionista / Auxiliar: Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o de cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, gestionando las comunicaciones entre las distintas áreas departamentales, atendiendo en primera instancia e informando adecuadamente a las personas que demandan la atención de la empresa y canalizando, cuando proceda, a clientes y visitantes a las distintas instancias departamentales de la misma. Siempre que su actividad principal de recepcionista / auxiliar lo permita, se le pueden asignar asimismo, tareas de naturaleza administrativa y/o de control y recepción en las oficinas que no sean asimilables a las funciones del auxiliar.

GI.2) Operador informático.- Es aquél empleado, que con conocimientos informáticos lleva a cabo tareas relacionadas con el mantenimiento de la estructura informática de la empresa, instala, elabora programas y herramientas informáticas para la gestión de la empresa, así como, se encuentra a disposición constante de la empresa y de sus empleados para dar soluciones a las incidencias informáticas que surjan en cada momento.

GI.3) Monitor de actividades auxiliares.- Es quien desarrolla la organización e impartición de actividades culturales, deportivas o análogas, con uno o varios grupos de usuarios.

Grupo IV. Personal de servicios generales:

Se integran en este grupo los empleados que tienen a su cargo las funciones propias de servicios generales.

GI.1) Oficial de oficios. Es quien, poseyendo la práctica de los oficios correspondientes los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales e incluso los que suponen especial empeño y delicadeza.

GI.2) Ordenanza.- Es quien realiza las siguientes tareas:

- Hacerse cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios.
- Encendido y apagado de las luces.
- Cuidado del normal funcionamiento de contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes.
- Puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a las instalaciones de la empresa.
- Limpieza, cuidado y conservación de las zonas a él encomendada.
- Vigilancia y control de las dependencias y personas que entren y salgan, velando por que no se altere el orden.
- Realización de recados, encargos, etc.
- Se le encomienda conducción de vehículo y el mantenimiento de su normal funcionamiento.-Debe estar provisto del permiso de conducir de correspondiente clase.

GI.3) Mantenedor.- Es quien realiza una o varias de las siguientes funciones:

- Cuidado, reparación y conservación de jardines y elementos del inmueble.
- Cuidado del normal funcionamiento de motores, mecanismos, sistemas y de otros equipos equivalentes y comunes.
- Cuidado de los accesos de las instalaciones y dependencias de la empresa, pudiendo realizar funciones de custodia y vigilancia, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias, supliendo en su caso, a los Ordenanzas en las funciones de abrir y cerrar puertas.
- Realización de recados, repartos y otros trabajos que no requieren iniciativa ni responsabilidad, supliendo, en su caso, a los Ordenanzas en estas funciones.
- Desempeño de actividades que no constituyen propiamente un oficio.

GI.4) Personal de limpieza y restauración.- Es el personal encargado bien de la restauración o bien de la limpieza de las instalaciones y dependencias de la empresa, sin distinción de sexos. No estará incluido en este Convenio el personal que los realice como servicio contratado, bien por los propios interesados o con entidades organizadas a tal efecto.

Las definiciones del presente artículo, pretenden tan sólo recoger los rasgos fundamentales de las categorías definidas, sin agotar las funciones asignadas a cada una de ellas que en todo caso serán las derivadas de las peculiaridades de la actividad en cada área y de la propia empresa.

Las categorías especificadas en el presente artículo tienen carácter enunciativo, sin que ello suponga la obligación por la empresa de ser provistas en su totalidad.

Artículo 23. Polivalencia Funcional.

Se establece como pauta de trabajo la Polivalencia Funcional, lo que conllevará la posibilidad de que una persona trabajadora pueda llevar a cabo labores propias de dos o más categorías cuando las mismas pertenezcan al mismo grupo y nivel, todo ello bajo los criterios organizativos de la empresa, y siempre con el límite del menoscabo a la dignidad profesional del trabajador y de la trabajadora, debiendo ser retribuido conforme a las funciones de la categoría más alta, dentro del grupo y nivel que la persona trabajadora efectivamente realice.

CAPÍTULO VII. RETRIBUCIONES.

Artículo 24. Retribución.

Tendrá la consideración de retribución, las percepciones económicas de las personas trabajadoras en dinero o especie que reciban por la prestación de sus servicios laborales prestadas a la empresa en su tiempo de trabajo efectivo, así como, por los periodos de descanso computables como tal.

La empresa retribuirá por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda existir discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

En este sentido tendrá ña consideración de un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

La retribución se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo de igual función y categoría.

Y no tendrá tal consideración, las cantidades percibidas por la plantilla en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados en el desarrollo propio de sus funciones.

Esta retribución está compuesta básicamente, por su estructura salarial, por los conceptos salariales descritos a continuación.

Artículo 25. Salario Base.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tienen derecho por la jornada ordinaria de trabajo regulada en el art. 11, a un salario base mensual que para cada categoría profesional, en función del Grupo Profesional en que se encuadre, y que se señala en el Anexo I del Convenio, los cuales tienen el carácter de mínimos.

Artículo 26. Gratificaciones Extraordinarias.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán en los meses de junio, correspondiente a la de Verano, y diciembre de cada año, correspondiente a Navidad, a devengar en estos meses los días quince o inmediato anterior si aquel fuera festivo y que consistirán en una mensualidad del salario base cada una de ellas.

Las dos gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas en las doce mensualidades ordinarias, si así las partes lo convinieren.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán semestralmente, del 1 de enero al 30 de junio, la paga de verano, y del 1 de julio al 31 de diciembre, la paga de Navidad, y en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

En este sentido, si el periodo de trabajo efectivo fuese inferior al semestre natural, el importe de las mismas, se abonará en proporción al tiempo de trabajo.

Artículo 27. Revisión salarial.

Durante la vigencia del presente Convenio, las tablas salariales del Anexo I se incrementarán en cada año de vigencia del mismo en un porcentaje igual al I.P.C. real que resulte a fecha 31 de diciembre del año anterior, de la siguiente manera:

- Para el año 2020 se incrementarán las tablas salariales del año anterior en el mismo porcentaje que corresponda al I.P.C. real de fecha 31 de Diciembre de 2.019.
- Para el año 2021 se incrementarán las tablas salariales del año anterior en el mismo porcentaje que corresponda al I.P.C. real de fecha 31 de Diciembre de 2.020.
- Para el año 2022 se incrementarán las tablas salariales del año anterior en el mismo porcentaje que corresponda al I.P.C. real de fecha 31 de Diciembre de 2.021.
- Para el año 2023 se incrementarán las tablas salariales del año anterior en el mismo porcentaje que corresponda al I.P.C. real de fecha 31 de Diciembre de 2.022.
- Para el año 2024 se incrementarán las tablas salariales del año anterior en el mismo porcentaje que corresponda al I.P.C. real de fecha 31 de Diciembre de 2.023.

CAPÍTULO VIII. CONTRATACIÓN

Artículo 28. Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba, cuya duración máxima será:

- a) Personal Directivo: seis meses
- b) Personal Administrativo: tres meses
- c) Personal Técnico de Apoyo: dos meses
- d) Resto de personal: un mes

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 29. Modalidades de contratación.

1. La empresa podrá utilizar las modalidades de contratación que la Ley establece, quedando obligada a garantizar las condiciones mínimas, tanto económicas como laborales que aquí se establecen.

2. El personal eventual con cualquier tipo de contrato al servicio de la empresa y el que se admita durante la vigencia de este Convenio, tendrá derecho a las retribuciones asignadas a su Grupo y categoría profesional e igualmente tendrá derecho a percibir, proporcionalmente a los días trabajados durante el año, las gratificaciones extraordinarias, así como, el disfrute de las vacaciones.

Artículo 30. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1. Estos contratos se conciertan para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de trabajo, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

El contrato se destina a satisfacer el incremento temporal o excepcional del volumen del trabajo que no puede ser cubierto por la plantilla fija de la empresa, pero que, por su propia transitoriedad, no justifica tampoco una ampliación permanente de la citada plantilla.

Si el trabajo responde a las necesidades permanentes de la empresa, la consecuencia no puede ser otra que la transformación de un contrato eventual en uno por tiempo indefinido.

2. La duración máxima de estos contratos será de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

3. En el caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida en el apartado anterior, podrá prorrogarse una sola vez mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga puedan exceder de dicha duración máxima.

Artículo 31. Para obra o servicio determinado.

1. El objeto de este contrato es la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.

2. Dicho contrato se deberá realizar necesariamente por escrito, especificando el carácter temporal de la contratación e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto.

3. Para la validez del contrato, será requisito que en el desarrollo de la relación laboral la persona trabajadora sea normalmente ocupado en la ejecución de la obra o en el cumplimiento del servicio y no en tareas distintas.

Artículo 32. Contratos formativos.

a) Contrato para la formación y el aprendizaje:

El objeto del contrato es la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en la empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato puede celebrarse con todas las categorías incluidas en los grupos profesionales que se recogen en el presente convenio, siempre y cuando las personas trabajadoras reúnan simultáneamente los siguientes requisitos:

- Ser mayores de 16 y menores de 25 años, o en su defecto lo establecido en la legislación vigente en cada momento.
- Carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas.

El contrato y el anexo relativo al acuerdo para la actividad formativa deben formalizarse por escrito en los modelos oficiales, no podrá concertarse a tiempo parcial y su duración mínima será de 1 año y máxima de 3 años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, se puede prorrogar mediante acuerdo de las partes, hasta por 2 veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima de 3 años.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución de la persona trabajadora será la fijada en las tablas salariales incluidas en el Anexo I durante el primero, segundo y tercer año, respectivamente, del salario fijado en este convenio para una persona trabajadora que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

b) Contrato en prácticas:

El objeto de este contrato es la obtención por la persona trabajadora de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Para la realización de este contrato es necesario que concurren en la persona trabajadora los siguientes requisitos:

- a) Que posea titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior (o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes) o certificado de profesionalidad, que habiliten para el ejercicio profesional.
- b) Que el contrato se celebre dentro de un período de tiempo de 5 años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios de que se trate, o de 7 si son personas trabajadoras con discapacidad.
- c) Que no haya estado contratado bajo esta modalidad por tiempo superior a 2 años en la misma o distinta empresa por la misma titulación o certificado de profesionalidad, o en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo, aunque se trate de distinta titulación o de distinto certificado de profesionalidad.

La formalización de este contrato ha de hacerse por escrito en modelo oficial y no puede tener una duración inferior a 6 meses, ni exceder de 2 años, así como, podrá concertarse a jornada completa o a tiempo parcial.

Si el contrato se hubiese concertado por tiempo inferior a 2 años, las partes pueden acordar hasta 2 prórrogas. La duración de cada una de ellas no puede ser inferior a 6 meses ni superar la duración total de 2 años.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución para las personas trabajadoras en prácticas será la correspondiente al sesenta o al setenta y cinco por ciento durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 33. Contratos a tiempo parcial.

1. La persona trabajadora se entenderá contratada a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado a jornada completa en la Empresa, en dichos períodos de tiempo.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla que estén contratadas a tiempo completo, aplicando sus retribuciones de manera proporcional en función del tiempo trabajado, garantizándose en todo caso la prohibición de cualquier tipo de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

2. El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución diaria, semanal, mensual o anual, salvo que la distribución del tiempo de trabajo para las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial se acuerde en la Empresa con los representantes de los trabajadores.

3. Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo lo dispuesto en el Artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. La suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

4. Las personas trabajadoras contratadas por la empresa a tiempo parcial, tendrá preferencia para pasar a jornada completa o incrementar sus horas laborales, siempre de acuerdo a los criterios de idoneidad que la empresa estime necesarios.

Artículo 34. Contrato fijo-discontinuo.

1. Tendrán la condición de fijos discontinuos los trabajadores y trabajadoras

contratados para realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa que se realicen de manera fija y periódica (fechas ciertas de inicio y finalización de la campaña, así como las que no se realicen en fechas ciertas).

2. Todos el personal fijo discontinuo deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. El llamamiento deberá realizarse de forma fehaciente, por escrito y por orden de antigüedad de cada especialidad.

Artículo 35. Contratos de relevo.

El contrato de relevo está previsto legalmente como un tipo contractual específico para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que simultanea una jubilación parcial anticipada con un contrato a tiempo parcial. También se puede celebrar para sustituir a las personas trabajadoras que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad ordinaria de jubilación.

El contrato ha de formalizarse por escrito en modelo oficial. En él deben constar el nombre, edad y circunstancias de la persona trabajadora sustituida y las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el trabajador/a relevista.

Reglas generales:

a) En lo referente al tiempo de trabajo, puede celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial, aunque, en todo caso, la jornada ha de ser, como mínimo, igual a la reducción acordada para la persona trabajadora sustituida. El horario del trabajador/a relevista puede completar el del trabajador/a sustituido o simultanearse con él.

b) En cuanto a la duración del contrato, puede ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador/a jubilado parcialmente continúa en la empresa, el contrato de duración determinada puede prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente a la anualidad en la que se produzca la jubilación total del trabajador/a relevado.

c) Por lo que se refiere al puesto de trabajo, independientemente de que el relevista ocupe o no el mismo de la persona trabajadora sustituida, se exige la existencia de una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador/a relevista deberá ser la exigida por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 36. Contrato de interinidad

Este contrato puede ser concertado para atender alguno de estos supuestos:

- para sustituir a una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo;
- para cubrir temporalmente un puesto de trabajo vacante durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva (interinidad por cobertura de vacante);

La ausencia de una persona trabajadora con reserva de su puesto de trabajo puede producirse durante el desarrollo de la relación laboral por alguna de las situaciones siguientes:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Causas válidamente consignadas en el contrato.
- c) Incapacidad temporal.
- d) En los casos de suspensión del contrato por nacimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, adopción y acogimiento de menores.
- e) Excedencia por cuidado de hijos.
- f) Ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.
- g) Excedencia forzosa.
- h) Descansos, permisos, vacaciones, etc..
- i) Seguridad de las víctimas de violencia de género.

Artículo 37. Fomento de la contratación indefinida.

Con el objetivo de facilitar un empleo estable de las personas trabajadoras, la empresa en la medida de las necesidades del servicio que surjan, contratará a los empleados utilizando el Contrato de Trabajo para el fomento de la contratación indefinida que viene regulando distintas legislaciones tanto de ámbito Estatal, como Autonómica, entre ellas la Ley 43/2006 de 26 de diciembre para la mejora del crecimiento y el empleo, así como la Ley 35/2010.

Asimismo las Empresas se podrá acoger a los distintos incentivos establecidos para la contratación indefinida vigentes en cada momento, tanto en el ámbito de la Comunidad Autónoma Andaluza como Estatal.

Dada la constante modificación de los preceptos legales continentales de las citadas ayudas y subvenciones, las partes firmantes tienen como intención que este artículo sirva para extender su conformidad a acogerse a cualquier otra modalidad de ayuda en materia de contratación que sustituya a las referidas, a cualquier otra que viniera a complementarla o, en su caso, que fuera objeto de nueva creación, como es el caso de la Orden de 6 de Mayo de 2018 de la Dirección General del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, dirigidas a la inserción laboral en Andalucía, en el marco del Programa de Fomento Industrial de Andalucía y la Iniciativa Bono de Empleo.

Artículo 38.- Ceses

a) La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio a la Empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal directivo, personal administrativo y personal técnico de apoyo: 30 días naturales.
- b) Resto de personal: 15 días naturales.

b) El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, hasta un máximo de 30 días.

CAPÍTULO IX. MOVILIDAD

Artículo 39. Movilidad funcional.

La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y

directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

El cambio de funciones distintas a las pactadas no incluidas en los supuestos previstos en este artículo, y los artículos 40 y 41, requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

En todos los supuestos regulados en este artículo, y los artículos 40 y 41, se informará previamente a la representación de los trabajadores.

Artículo 40. Trabajos con funciones de grupo superior.

1. Por necesidades organizativas, técnicas o de producción, la persona trabajadora podrá ser destinado a ocupar un puesto de grupo superior al que tuviera reconocido por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido dicho período, la persona trabajadora podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no se resolviera favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, del representante legal de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de grupo superior que el trabajador/a realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo, con el límite máximo de seis meses.

4. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo a favor de la persona trabajadora sustituida, en los que la sustitución comprenderá el límite de doce meses.

Artículo 41. Trabajos con funciones de grupo inferior.

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, que lo justifiquen, podrá destinar a un trabajador/a a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo al representante legal de los trabajadores, si lo hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional.

En esta situación, la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le correspondía.

2. A una persona trabajadora no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante más de dos meses al año, y por el tiempo imprescindible, mientras todos los trabajadores/as del mismo grupo no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos de cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará al representante de los trabajadores, periódicamente.

3. Si el destino de inferior grupo profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador o trabajadora, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior a aquel por el que se le retribuye.

CAPÍTULO X. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 42. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos de esta empresa y es instrumento para alcanzar los objetivos de permanente adecuación y adaptación de los empleados a los requerimientos de la prestación de servicios, constituyendo, asimismo, un medio fundamental para la formación y la carrera profesional. Por ello la formación ha de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de personal.

2. Para llevar a cabo los fines antedichos, las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades formativas y a favorecer la carrera profesional mediante cursos de formación en los términos que sean regulados en la formación competencial del análisis y descripción de los puestos de trabajo.

3. La empresa contribuirán eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate.

CAPÍTULO XI. PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL PERSONAL

Artículo 43. Seguridad y salud laboral.

La empresa deberá tener suscrito el Plan de Evaluación y Valoración de Riesgos Laborales de los centros de trabajo, a través de un servicio de prevención ajeno o propio.

Igualmente, las empresas y los trabajadores y trabajadoras afectados por el ámbito de este convenio, se obligan a observar y cumplir las disposiciones y recomendaciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos, cuyos métodos no estén concretados en la normativa de prevención, se podrán utilizar

los métodos o criterios contenidos en:

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización de datos, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

Todas las disposiciones y/o recomendaciones que puedan surgir durante la vigencia del convenio, y las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

Artículo 44. Vigilancia de la salud.

Según lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, al menos anualmente.

El personal de nueva incorporación deberán de efectuar reconocimiento médico previo a la misma.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible

para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere este apartado anterior serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador o trabajadora.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente su funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de las personas trabajadoras a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 45. Formación e información en prevención.

La prevención comporta como tarea prioritaria la formación de todas las personas implicadas en la actividad preventiva.

En función de la conveniente uniformidad en la formación y la información a impartir en materia preventiva en el sector, referida tanto a los delegados y delegadas de prevención como a los trabajadores/as, las empresas asegurarán, con independencia de las diferentes personas o entidades que la impartan, que esta formación e información se realice con un mínimo de calidad.

CAPÍTULO XII. ACOSO MORAL O SEXUAL.

Artículo 46. Declaración de principios.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de las personas trabajadoras. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que los trabajadores/as no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de las empresas. Por ello, las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad de la persona trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su compromiso de mantener entornos laborales positivos y prevenir comportamientos de acosos.

En este sentido, El Centro Inglés, S.L. con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras de esta empresa, y en un rotundo compromiso de cumplimiento de la normativa aplicable al efecto, asume su

responsabilidad de promover medidas para prevenir conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como, por cualquier otro tipo de acoso laboral y profesional.

Por lo tanto, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso psicológico son conductas que están totalmente prohibidas en El Centro Inglés, S.L., considerándose inaceptables en nuestra organización. Por ello, esta empresa se compromete a garantizar a todas las personas trabajadoras de la empresa que disfruten la garantía de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho de igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, entro los principios fundamentales, se respeten en todo momento, y a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan o se tenga algún indicio de que se produzcan.

Así mismo, la Representación Legal de los Trabajadores en la empresa deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos que tuvieran conocimiento y que pusieran propiciarlo.

Con esta finalidad, la dirección de la empresa como la representación legal de los trabajadores acuerdan establecer medidas para prevenir este riesgo, que podrán sustentarse en realizar campañas informativas o acciones informativas, e incluso, en promover la elaboración de un protocolo de actuación en estos términos.

CAPÍTULO XIII. REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Artículo 47. Condiciones sindicales.

1. Los trabajadores y trabajadoras, previa comunicación escrita a la Dirección de la empresa, quien deberá autorizar o denegar por escrito, razonando en caso de negativa, podrán reunirse y celebrar asamblea en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo, para tratar asuntos derivados de las relaciones laborales o sindicales, recayendo sobre los firmantes de la convocatoria la responsabilidad derivada de la misma.

2. Los Delegados de Personal dispondrán, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y para el ejercicio de sus funciones representativas, de un crédito de horas laborales retribuidas.

3. Podrá existir como mínimo un Delegado de Personal en la empresa, aun cuando en función del número de trabajadores/as no tuviese obligación legal, con todos los derechos y garantías inherentes por la legislación vigente y de forma especial en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en toda su plenitud y regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente gozarán de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de la proclamación de su candidatura hasta tres años después del cese en el cargo.

4. Los Delegados de Personal y Comités de Empresa participarán en los expedientes de regulación de empleo, en la forma prevista en la legislación vigente.

5. Ninguna persona trabajadora como consecuencia de su actuación sindical podrá ser objeto de discriminación alguna en el seno de la empresa.

6. El principio de respeto máximo a la condición de la persona trabajadora exige la prohibición de cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante.

7. Comunicación a los Delegados de Personal o Comités de Empresa, de cualquier decisión relativa a las facultades empresariales en materia de organización del trabajo, antes de su implantación, con objeto de que puedan practicar las consultas oportunas sobre si tal decisión es o no ajustada a la Ley.

CAPÍTULO XIV. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48. Disposiciones generales

Las acciones en las que incurran las personas trabajadoras afectados por este Convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intenciones, en leves, graves y muy graves. La enumeración de las faltas es a título enunciativo, pudiéndose sancionar otras conductas análogas no expresamente enumeradas en este capítulo.

Artículo 49. Calificación de faltas

1.- Se consideran faltas leves:

- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, durante el periodo de un mes.
- La no comunicación con la antelación debida de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Faltar al trabajo hasta un día al mes sin causa justificada.
- No cursar ante la Empresa el parte de baja, alta o parte de confirmación derivado de las situaciones de enfermedad o accidente en el plazo de tres días hábiles a la fecha del hecho causante.
- Las de negligencia, descuido o morosidad en la ejecución de cualquier trabajo, cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la empresa.
- Utilización impropcedente, descuidada o abusiva de materiales, útiles y efectos, de los que la persona trabajadora disponga o tenga a su cargo.
- El abandono injustificado, por breve tiempo, del puesto de trabajo.
- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada y las que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- La falta de atención y diligencia con los clientes y las que puedan dañar la buena imagen de la empresa.

2.- Serán faltas graves:

- Más de tres faltas de puntualidad al mes no justificadas.
- Faltar dos días al trabajo, sin causa justificada, en el periodo de un mes.
- Las de negligencia, descuido o morosidad en la ejecución de cualquier trabajo, cuando originen un grave perjuicio a los intereses de la empresa, o den lugar a protestas o reclamaciones justificadas del público o clientes.
- No utilizar durante su jornada laboral el vestuario apropiado propio o entregado por la empresa.
- Negligencia en la observación y cumplimiento de las normas o instrucciones sobre seguridad e higiene o de las medidas que sobre la materia se deban observar.

- f) El consumo ocasional de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas que afecten a la capacidad física, intelectual u operativa del trabajador/a, y a sus normales reacciones anímicas y de convivencia socio-laboral durante su jornada de trabajo.
- g) Las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.
- h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral y emplear para uso propio equipos, material y herramientas de la empresa.
- i) La retención, no autorizada, de documentos, datos y correspondencia, o su aplicación, destino o usos distintos de los que correspondan.
- j) La ocultación maliciosa de errores propios o de retrasos en el trabajo, que causen perjuicio a la empresa.
- k) No comunicar a la empresa, con la puntualidad debida, los cambios en las circunstancias familiares, que puedan afectar a la Seguridad Social y causen perjuicio a la empresa.
- l) La imprudencia grave en acto de servicio. Si implicase riesgo para él o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- m) La simulación de enfermedad o accidente.
- n) Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- o) La reincidencia de tres faltas leves, no recogidas como faltas graves.

3.- Serán faltas muy graves:

- a) Faltar al trabajo 3 días en un mes, o más de diez días en un periodo de seis meses, sin causa justificada.
 - b) Más de seis faltas consecutivas no justificadas de puntualidad durante un mes y de doce faltas de puntualidad alternas en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses.
 - c) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en la gestión encomendada, la transgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio irreparable para la empresa o sus clientes.
 - d) El hurto, robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales del trabajo o fuera de los mismos, durante actos de servicio.
- Quedan incluidos en este apartado el falsear datos ante la Empresa o la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- e) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, mobiliario, enseres, infraestructuras o en elementos fungibles de la empresa.
 - f) Los malos tratos de palabras u obras, abuso de autoridad, la conculcación grave del respeto debido tanto a los jefes como a los compañeros de trabajo, así como el originar riñas o pendencias entre ellos.
 - g) La simulación de enfermedad o accidente, el accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación del proceso patológico o traumático que le afecte.
 - h) La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzcan quejas justificadas de los compañeros.
 - i) Violación del secreto de correspondencia, y de documentos de la empresa, o revelar a elementos ajenos a la misma, datos de reserva obligada.

j) El consumo habitual de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas que afecten a la capacidad física, intelectual u operativa de la persona trabajadora y a sus normales reacciones anímicas y de convivencia socio-laboral durante su jornada de trabajo.

k) La disminución grave y continuada del rendimiento normal del trabajo.

l) El acoso moral, entendiéndose como tal toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta y hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

m) El acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo, entendiéndose como tal aquellas conductas consistentes en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima o que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad moral sexual de la persona trabajadora.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el empleo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre, ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien la recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

n) La desobediencia laboral activa, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, en clara infracción de lo dispuesto sobre las obligaciones de la persona trabajadora.

o) Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable, así como desperfectos en las mercancías encomendadas a su custodia o para su debida manipulación.

p) Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

q) La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.

r) La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.

- s) El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.
- t) La comisión de tres faltas graves en el plazo de 18 meses, así como, la reincidencia en falta grave, por una sola vez, aunque sea de distinta naturaleza dentro del periodo de seis meses desde su comisión.
- u) Simular la presencia de otro trabajador/a, manipular los sistemas de control para cubrir su ausencia o permutar para la realización de determinados trabajos sin el conocimiento o anuencia de la empresa.
- v) En el marco de las relaciones laborales, cualquier conducta constitutiva de falta o delito.
- w) Las establecidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa de la persona expedientada.

Dichos días se considerarán como días hábiles, según el artículo 48 de la Ley de Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 51. Procedimiento sancionador

1. Las sanciones que se impongan se notificarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, con indicación de los hechos que la motivan, evaluación de la falta según su gravedad y la sanción que se aplica.

2. En los casos de denuncia por acoso sexual, se garantizará especialmente el derecho a la intimidad, tanto de la persona denunciante como de la persona o personas denunciadas, así como la confidencialidad de los hechos.

Durante el proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la persona denunciante que sea necesaria. Tales medidas no podrán perjudicarle, en ningún caso, debiéndose cambiar, si fuese necesario, a la persona denunciada, salvo que la denunciante solicitase el cambio.

Artículo 52. Graduación de las faltas

Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, así como del mayor o menor grado de responsabilidad del infractor, categoría profesional del mismo y repercusión o trascendencia del hecho, serán las siguientes:

- 1.- Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.
- 2.- Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días
- 3.- Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días.
 - Despido disciplinario.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Única: Desarrollo de los principales elementos de negociación del Convenio Colectivo a través del sistema de procedimientos

Dadas las limitaciones que el texto de un convenio colectivo conlleva, no pudiendo extenderse su contenido más allá de una regulación básica tanto sobre los elementos mínimos establecidos por la normativa de aplicación, como de aquellos otros puntos que las partes han determinado como necesarios, la Comisión del presente convenio, una vez constituida conforme a los criterios establecidos en el artículo 9, se compromete a desarrollar de común acuerdo todos aquellos procedimientos que se hagan necesarios para facilitar tanto la mejor comprensión de su contenido, como para regular todos aquellos aspectos que queden fuera del mismo y que sirva para garantizar los derechos y deberes de cada una de las partes.

En El Puerto de Santa María, a 5 de Junio de 2.019. La Representación de la Empresa. Firma. La Representación de los Trabajadores. Firma.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES			
GRUPO PROFESIONAL		2019	2019
		2019	2019
Grupo I. Personal Directivo		SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO ANUAL SALARIO MENSUAL
G.I.1	DIRECCIÓN GENERAL	1.397,05	19.558,70 1.629,89
G.I.2	DIRECCIÓN SUPERIOR	1.294,50	18.123,00 1.510,25
Grupo II. Personal Administrativo			
G.II.1	JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.240,50	17.367,00 1.447,25
G.II.2	JEFE DEPARTAMENTO	1.189,40	16.651,60 1.387,63
G.II.3	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	950,30	13.304,20 1.108,68
G.II.4	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	925,40	12.955,60 1.079,63
G.II.5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	915,78	12.820,92 1.068,41
Grupo III. Personal Técnico de Apoyo			
G.III.1	RECEPCIONISTA / AUXILIAR	912,60	12.776,40 1.064,70
G.III.2	OPERADOR INFORMÁTICO	910,20	12.742,80 1.061,90
G.III.3	MONITOR ACTIVIDADES AUXILIARES	910,20	12.742,80 1.061,90

GRUPO PROFESIONAL	2019	2019	2019	
	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL	
Grupo IV. Personal Servicios Generales				
G.IV.1	OFICIAL DE OFICIOS	925,40	12.955,60	1.079,63
G.IV.2	ORDENANZA	910,20	12.742,80	1.061,90
G.IV.3	MANTENEDOR	905,35	12.674,90	1.056,24
G.IV.4	PERSONAL DE LIMPIEZA Y RESTAURAC.	900,00	12.600,00	1.050,00

Contrato en práctica y formación		salario mínimo
PRIMER AÑO	60% de la retribución fijadas en las tablas salariales para cada categoría profesional	S.M.I.
SEGUNDO AÑO	75% de la retribución fijadas en las tablas salariales para cada categoría profesional	S.M.I.
TERCERAÑO (solo formación)	75% de la retribución fijadas en las tablas salariales para cada categoría profesional	S.M.I.

En El Puerto de Santa María, a 5 de Junio de 2.019. La Representación de la Empresa. Firma. La Representación de los Trabajadores. Firma. **Nº 48.105**

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA ANUNCIO

RELACIÓN DEFINITIVA DE APROBADOS DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN, EN RÉGIMEN DE PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA, DE UNA PLAZA DE PERSONAL AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN GENERAL, INCLUIDAS EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA AÑO 2017.

La Junta de Gobierno Local, en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 10 de junio de 2019, al particular 17 del Orden del Día, aprobó la relación definitiva de aprobados del proceso selectivo para la provisión, en régimen de personal funcionario de carrera, de una plaza de personal Auxiliar de Administración General, incluidas en la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera Año 2017, mediante la adopción del siguiente

ACUERDO

"PRIMERO.- Aprobar la relación definitiva de aprobados del proceso selectivo para la provisión, en régimen de personal funcionario de carrera, de una plaza de personal Auxiliar de Administración General, incluidas en la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera Año 2017:

Identificador: ** *02.00*.*.			
1º Apellido: JIMENEZ. 2º Apellido: RODRIGUEZ. Nombre: MONICA			
1º EJ	2º EJ	OPOSICIÓN	Nº ORDEN
6,44	8,00	14,44	1

SEGUNDO.- Remitir este acuerdo al Boletín Oficial de la de la provincia de Cádiz.

TERCERO.- En el plazo de veinte días hábiles a contar desde el siguiente a aquel en que se publique en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, las personas aspirantes seleccionadas han de aportar ante la Delegación Municipal de Recursos Humanos los documentos que se indican a continuación:

a) Documento Nacional de Identidad, pasaporte o Número de Identidad Extranjero. En el supuesto contemplado en el artículo 57.2 del Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, en relación a descendientes de españoles/as o de nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea y de su cónyuge, deberán acreditar, además, el vínculo de parentesco y, en su caso, el hecho de vivir a expensas o estar a cargo del nacional de un Estado miembro de la Unión Europea con el que tengan dicho vínculo. Se presentará original o copia.

b) Título académico oficial exigido para el ingreso en el Cuerpo, o de la justificación acreditativa de haberlo solicitado y abonado los correspondientes derechos para su obtención. Las personas aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero deberán acreditar que están en posesión de la correspondiente convalidación o de la credencial que acredite, en su caso, la homologación. Este requisito no será de aplicación a quienes hayan obtenido el reconocimiento de su cualificación profesional en el ámbito de las profesiones reguladas al amparo de las disposiciones del Derecho Comunitario. Se presentará original o copia.

c) Declaración jurada o promesa de no haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública, ni hallarse inhabilitado/a para el ejercicio de funciones públicas. En el caso de ser nacional de otro Estado, declaración jurada de no hallarse inhabilitado/a o en situación equivalente ni haber sido sometido/a a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

d) Certificado médico de Aptitud expedido por el Servicio de Prevención y Salud Laboral del Ayuntamiento, que acredite poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas habituales del Cuerpo a que se aspira.

CUARTO.- Contra el presente Acuerdo, los interesados podrán interponer recurso de reposición ante la Junta de Gobierno Local, con carácter potestativo, en el

plazo de un mes desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas o recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

La Junta de Gobierno Local, visto el resultado de la oposición publicado por la Comisión de Selección, por unanimidad, acuerda aprobar la transcrita propuesta en todos sus términos."

En Jerez de la Frontera, a 13 de junio de 2019. Fdo.: Laura Álvarez Cabrera. Tenencia de Alcaldía, Delegada de Empleo, Recursos Humanos y Deportes en funciones. (Por R.A de 23/10/2015). Fdo.: Juan Carlos Utrera Camargo. Secretario General del Pleno en funciones de órgano de Apoyo a la JGL.

Nº 47.060

AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA ANUNCIO

RELACIÓN DEFINITIVA DE APROBADOS DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN, EN RÉGIMEN DE PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA, DE UNA PLAZA DE PERSONAL AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN GENERAL, INCLUIDAS EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA AÑO 2017. PROMOCIÓN INTERNA.

La Junta de Gobierno Local, en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 10 de junio de 2019, al particular 16 del Orden del Día, aprobó la relación definitiva de aprobados del proceso selectivo para la provisión, en régimen de personal funcionario de carrera, por el sistema de promoción interna, de una plaza de personal Auxiliar de Administración General, incluidas en la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera Año 2017, mediante la adopción del siguiente

ACUERDO

"PRIMERO.- Aprobar la relación definitiva de aprobados del proceso selectivo para la provisión, en régimen de personal funcionario de carrera, por el sistema de promoción interna, de una plaza de personal Auxiliar de Administración General, incluidas en la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera Año 2017:

Identificador: ** *45.89*.*.			
1º Apellido: Delgado. 2º Apellido: Herrera-Picazo. Nombre: Mª Luisa			
Oposición	Concurso	Total	Nº Orden
17,50	9,47	26,97	1

SEGUNDO.- Remitir este acuerdo al Boletín Oficial de la de la provincia de Cádiz.

TERCERO.- Contra el presente Acuerdo, los interesados podrán interponer recurso de reposición ante la Junta de Gobierno Local, con carácter potestativo, en el plazo de un mes desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas o recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

La Junta de Gobierno Local, visto el acuerdo de la Comisión de Selección, por unanimidad, acuerda aprobar la transcrita propuesta en todos sus términos."

En Jerez de la Frontera, a 13 de junio de 2019. Fdo.: Laura Álvarez Cabrera. Tenencia de Alcaldía, Delegada de Empleo, Recursos Humanos y Deportes en funciones. (Por R.A de 23/10/2015). Fdo.: Juan Carlos Utrera Camargo. Secretario General del Pleno en funciones de órgano de Apoyo a la JGL.

Nº 47.066

AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA ANUNCIO

RELACIÓN DEFINITIVA DE APROBADOS DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN, EN RÉGIMEN DE PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA, DE UNA PLAZA DE PERSONAL SUBALTERNO, INCLUIDAS EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA AÑO 2017.

La Junta de Gobierno Local, en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 10 de junio de 2019, al particular 15 del Orden del Día, aprobó la relación definitiva de aprobados del proceso selectivo para la provisión, en régimen de personal funcionario de carrera, de una plaza de personal Subalterno, incluidas en la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera Año 2017, mediante la adopción del siguiente

ACUERDO

"PRIMERO.- Aprobar la relación definitiva de aprobados del proceso selectivo para la provisión, en régimen de personal funcionario de carrera, de una plaza de personal Subalterno, incluidas en la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera Año 2017:

Identificador: ** *79.78*.*.			
1º Apellido: MOLINA. 2º Apellido: MONTERO. Nombre: JOSE.			
1º EJ	2º EJ	OPOSICIÓN	Nº ORDEN
7,00	10,00	17,00	1

SEGUNDO.- Remitir este acuerdo al Boletín Oficial de la de la provincia de Cádiz.

TERCERO.- En el plazo de veinte días hábiles a contar desde el siguiente a aquel en que se publique en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, las personas aspirantes seleccionadas han de aportar ante la Delegación Municipal de Recursos Humanos los documentos que se indican a continuación:

- a) Documento Nacional de Identidad, pasaporte o Número de Identidad Extranjero. En el supuesto contemplado en el artículo 57.2 del Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, en relación a descendientes de españoles/as o de nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea y de su cónyuge, deberán acreditar, además, el vínculo de parentesco y, en su caso, el hecho de vivir a expensas o estar a cargo del nacional de un Estado miembro de la Unión Europea con el que tengan dicho vínculo. Se presentará original o copia.
- b) Declaración jurada o promesa de no haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública, ni hallarse inhabilitado/a para el ejercicio de funciones públicas. En el caso de ser nacional de otro Estado, declaración jurada de no hallarse inhabilitado/a o en situación equivalente ni haber sido sometido/a a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- c) Certificado médico de Aptitud expedido por el Servicio de Prevención y Salud Laboral del Ayuntamiento, que acredite poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas habituales del Cuerpo a que se aspira.

CUARTO.- Contra el presente Acuerdo, los interesados podrán interponer recurso de reposición ante la Junta de Gobierno Local, con carácter potestativo, en el plazo de un mes desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas o recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

La Junta de Gobierno Local, visto el resultado de la oposición publicado por la Comisión de Selección, por unanimidad, acuerda aprobar la transcrita propuesta en todos sus términos."

En Jerez de la Frontera, a 13 de junio de 2019. Fdo.: Laura Álvarez Cabrera. Tenencia de Alcaldía, Delegada de Empleo, Recursos Humanos y Deportes en funciones. (Por R.A de 23/10/2015). Fdo.: Juan Carlos Utrera Camargo. Secretario General del Pleno en funciones de órgano de Apoyo a la JGL.

Nº 47.072

AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA
ANUNCIO

RELACIÓN DEFINITIVA DE APROBADOS DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN, EN RÉGIMEN DE PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA, DE OCHO PLAZAS DE PERSONAL TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL, INCLUIDAS EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA AÑO 2017.

La Junta de Gobierno Local, en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 10 de junio de 2019, al particular 14 del Orden del Día, aprobó la relación definitiva de aprobados del proceso selectivo para la provisión, en régimen de personal funcionario de carrera, de ocho plazas de personal Técnico de Administración General, incluidas en la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera Año 2017, mediante la adopción del siguiente

ACUERDO

"PRIMERO.- Aprobar la relación definitiva de aprobados del proceso selectivo para la provisión, en régimen de personal funcionario de carrera, de ocho plazas de personal Técnico de Administración General, incluidas en la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera Año 2017:

Identificador	1º Apellido	2º Apellido	Nombre	1º EJ	2º EJ	3º EJ	(1)	Nº Orden
** *25.19* *	CAMPILLO	JIMENEZ	SILVIA	8,62	8,93	5,50	23,05	1
** *30.83* *	JIMENEZ	RIVAS	MARINA DEL PILAR	6,65	9,15	7,00	22,80	2
** *36.44* *	CANTADOR	GARRIDO	INES	8,00	7,31	6,00	21,31	3
** *08.75* *	ROMERO	ORDÓÑEZ	NEREA	6,23	6,45	7,00	19,68	4
** *87.31* *	ARELLANO	RUIZ	MARIA	6,31	7,65	5,50	19,46	5
** *14.52* *	MENACHO	QUEVEDO	SALVADOR JESUS	6,60	7,36	5,50	19,46	6
** *93.28* *	PALACIOS	HOYOS	CAROLINA	6,05	6,00	7,00	19,05	7
** *52.45* *	MUÑOZ	PEÑA	GLORIA	7,66	5,20	5,00	17,86	8

(1) Oposición

SEGUNDO.- Remitir este acuerdo al Boletín Oficial de la de la provincia de Cádiz.

TERCERO.- En el plazo de veinte días hábiles a contar desde el siguiente a aquel en que se publique en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, las personas aspirantes seleccionadas han de aportar ante la Delegación Municipal de Recursos Humanos los documentos que se indican a continuación:

- a) Documento Nacional de Identidad, pasaporte o Número de Identidad Extranjero. En el supuesto contemplado en el artículo 57.2 del Real Decreto 5/2015, de 30 de

octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, en relación a descendientes de españoles/as o de nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea y de su cónyuge, deberán acreditar, además, el vínculo de parentesco y, en su caso, el hecho de vivir a expensas o estar a cargo del nacional de un Estado miembro de la Unión Europea con el que tengan dicho vínculo. Se presentará original o copia.

- b) Título académico oficial exigido para el ingreso en el Cuerpo, o de la justificación acreditativa de haberlo solicitado y abonado los correspondientes derechos para su obtención. Las personas aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero deberán acreditar que están en posesión de la correspondiente convalidación o de la credencial que acredite, en su caso, la homologación. Este requisito no será de aplicación a quienes hayan obtenido el reconocimiento de su cualificación profesional en el ámbito de las profesiones reguladas al amparo de las disposiciones del Derecho Comunitario. Se presentará original o copia.
- c) Declaración jurada o promesa de no haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública, ni hallarse inhabilitado/a para el ejercicio de funciones públicas. En el caso de ser nacional de otro Estado, declaración jurada de no hallarse inhabilitado/a o en situación equivalente ni haber sido sometido/a a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- d) Certificado médico de Aptitud expedido por el Servicio de Prevención y Salud Laboral del Ayuntamiento, que acredite poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas habituales del Cuerpo a que se aspira.

CUARTO.- Contra el presente Acuerdo, los interesados podrán interponer recurso de reposición ante la Junta de Gobierno Local, con carácter potestativo, en el plazo de un mes desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas o recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

La Junta de Gobierno Local, vista la relación definitiva de aspirantes aprobados publicada por la Comisión de Selección, por unanimidad, acuerda aprobar la transcrita propuesta en todos sus términos."

En Jerez de la Frontera, a 13 de junio de 2019. Fdo.: Laura Álvarez Cabrera. Tenencia de Alcaldía, Delegada de Empleo, Recursos Humanos y Deportes en funciones. (Por R.A de 23/10/2015). Fdo.: Juan Carlos Utrera Camargo. Secretario General del Pleno en funciones de órgano de Apoyo a la JGL.

Nº 47.073

AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA
ANUNCIO

RELACIÓN DEFINITIVA DE APROBADOS DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN, EN RÉGIMEN DE PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA, DE DOS PLAZAS DE PERSONAL TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL, INCLUIDAS EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA AÑO 2017. PROMOCIÓN INTERNA.

La Junta de Gobierno Local, en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 10 de junio de 2019, al particular 13 del Orden del Día, aprobó la relación definitiva de aprobados del proceso selectivo para la provisión, en régimen de personal funcionario de carrera, por el sistema de promoción interna, de dos plazas de personal Técnico de Administración General, incluidas en la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera Año 2017, mediante la adopción del siguiente

ACUERDO

"PRIMERO.- Aprobar la relación definitiva de aprobados del proceso selectivo para la provisión, en régimen de personal funcionario de carrera, por el sistema de promoción interna, de dos plazas de personal Técnico de Administración General, incluidas en la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera Año 2017:

Identificador	1º Apellido	2º Apellido	Nombre	Oposición	Concurso	Total	Nº Orden
** *72.55* *	SÁNCHEZ	MORALES	JOSÉ FRANCISCO	16,50	11,81	28,31	1
** *52.50* *	RUBIO	SASIÁN	MARÍA DEL MAR	12,50	9,42	21,92	2

SEGUNDO.- Remitir este acuerdo al Boletín Oficial de la de la provincia de Cádiz.

TERCERO.- Contra el presente Acuerdo, los interesados podrán interponer recurso de reposición ante la Junta de Gobierno Local, con carácter potestativo, en el plazo de un mes desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas o recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

La Junta de Gobierno Local, visto el acuerdo de la Comisión de Selección, por unanimidad, acuerda aprobar la transcrita propuesta en todos sus términos."

En Jerez de la Frontera, a 13 de junio de 2019. Fdo.: Laura Álvarez Cabrera. Tenencia de Alcaldía, Delegada de Empleo, Recursos Humanos y Deportes en funciones. (Por R.A de 23/10/2015). Fdo.: Juan Carlos Utrera Camargo. Secretario General del Pleno en funciones de órgano de Apoyo a la JGL.

Nº 47.074

AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO**BASES ESPECÍFICAS DE SUBVENCIONES A CLUBES, ASOCIACIONES Y DEPORTISTAS INDEPENDIENTES DE SAN FERNANDO CONVOCATORIA 2019 (TEMPORADA 2018-2019)**

BDNS (Identif.):462705

BORRADOR DE BASES REGULADORAS DE SUBVENCIONES EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA COMPETITIVA DIRIGIDA A CLUBES DEPORTIVOS LOCALES POR LA PARTICIPACIÓN DE SUS EQUIPOS EN COMPETICIONES OFICIALES DE CATEGORÍA ABSOLUTA NO PROFESIONAL CONVOCATORIA 2019 (temporada 2018-2019)

Justificación

El artículo 43.3 de la Constitución Española establece un mandato dirigido a todos los poderes públicos de fomento de la educación física y el deporte como principio rector de la política social y económica. La práctica deportiva se encauza fundamentalmente a través de las entidades deportivas, de las que forman una parte importante los clubes deportivos, definidos en la Ley 5/2016 del Deporte de Andalucía como asociaciones sin ánimo de lucro con personalidad jurídica, que tengan por objeto principal la práctica del deporte y que figuren inscritos en el Registro Andaluz de Entidades Deportivas.

El Patronato Municipal de Deporte y Juventud (en adelante PMDJ), en cumplimiento de los fines contemplados en sus Estatutos y con objeto de fomentar el asociacionismo deportivo y promover la práctica de las diferentes disciplinas y modalidades deportivas, establece las siguientes "Bases de Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva dirigida a Clubes, deportivos locales por la participación de sus equipos en competiciones oficiales de categoría absoluta no profesional. Convocatoria 2019 (Temporada 2018-2019).

Los clubes deportivos contribuyen de manera notable a la promoción del deporte en Andalucía y, por ende, en la localidad. Y dado el interés público de las actividades que realizan, se hace necesario colaborar económicamente con ellos en la participación en aquellas competiciones de mayor relevancia que contribuyen a fomentar las correspondientes modalidades deportivas y que a su vez supone para los clubes un mayor esfuerzo económico.

Finalidad de las subvenciones.

La finalidad de las subvenciones recogidas en las presentes Bases es la de fomentar la participación de los equipos de los clubes deportivos locales en competiciones oficiales de ámbito nacional y en competiciones destacadas de ámbito autonómico, no profesionales y de categoría absoluta con formato de liga, así como ayudarles a sufragar los gastos derivados de dicha participación.

Estas bases regulan la concesión de subvenciones en régimen de pública concurrencia competitiva, así como la justificación de las mismas, y todo lo no previsto en ellas se regirá por la legislación vigente en materia de subvenciones.

Objeto de la convocatoria, marco normativo y ámbito temporal

Las presentes Bases tienen por objeto regular la concesión de subvenciones que otorgue el PMDJ en régimen de concurrencia competitiva a los clubes deportivos locales por la participación de sus equipos en competiciones oficiales de ámbito nacional y en competiciones destacadas de ámbito autonómico, no profesionales y de categoría absoluta con formato de liga.

La concesión de subvenciones por el PMDJ se ajustará a lo dispuesto en las siguientes disposiciones:

Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (LGS);

R.D. 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, General de Subvenciones (RGS);

Ley 6/1998, de 14 de diciembre, del Deporte y normativa de desarrollo;

Ley 5/2016 de 19 de julio, del Deporte en Andalucía

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL);

Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Reglamento de contabilidad y fiscalización del Ayuntamiento de San Fernando;

Bases de Ejecución del Presupuesto Municipal;

Las presentes Bases reguladoras.

El ámbito temporal de aplicación de la presente convocatoria, estará dirigido a subvencionar la participación de los equipos en las competiciones de la temporada 2018/2019, comprendidas entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2019.

Conceptos subvencionables.

Se consideraran aquellos conceptos que se engloban dentro de la preparación y participación de los equipos en competiciones oficiales que cumplan los requisitos de las siguientes bases.

Las subvenciones, que serán compatibles con otras subvenciones públicas o privadas que tengan la misma finalidad, tendrán en todos los casos carácter finalista, no pudiendo ser utilizadas ni justificadas para otro fin que no sea para el que fueron concedidas.

Entidades que pueden solicitar las subvenciones y requisitos que deben reunir

Las entidades que podrán solicitar las subvenciones objeto de estas bases son los clubes deportivos locales, legalmente constituidos, con equipos de categoría absoluta, masculina o femenina, siempre y cuando se den las siguientes circunstancias y requisitos.

Por parte de los clubes deportivos:

Estar inscrito en el Registro de Entidades Deportivas de la Junta de Andalucía;

Desarrollar su actividad y tener su sede social en la localidad de San Fernando;

Cumplir con todo lo previsto en sus estatutos y en la legislación vigente sobre asociaciones.

Llevar un mínimo de dos años participando en competiciones oficiales en la modalidad deportiva para la que se solicita subvención.

Se podrá optar a la subvención solamente con un equipo de máxima categoría dentro del club.

El equipo para el que el club solicita la subvención deben cumplir alguno de los siguientes requisitos:

Haber participado en la temporada 2018-2019 (entre julio de 2018 y junio de 2019) en una competición nacional no profesional, con formato liga en alguna de sus fases, organizada por la Federación Española de la modalidad deportiva para la que se solicita subvención y cuya participación se haya obtenido por clasificación de una competición de inferior categoría organizada por la misma Federación o por la Federación Andaluza correspondiente.

Haber participado en la temporada 2018-2019 (entre julio de 2018 y junio de 2019) en una competición con formato liga en alguna de sus fases que sea la máxima competición organizada por la Federación Andaluza correspondiente y cuya participación se haya obtenido por clasificación de una competición de inferior categoría (sin incluir categoría Máster o Veteranos).

No podrán ser beneficiarios de subvenciones las siguientes entidades y personas físicas en las que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

Aquellos clubes cuya razón de existencia no sea estrictamente deportiva, las Sociedades Anónimas Deportivas y las entidades con ánimo de lucro; los equipos que participen en competiciones o ligas profesionales;

No haber completado su participación en la competición, haberse retirado o haber sido expulsado de la misma;

Los equipos que participen en competiciones de la categoría máster o veterana o en cualquier competición específica para mayores de 35 años.

Los clubes que no tengan una antigüedad mínima de 2 años constituidos, cumplidos antes de que finalice el plazo de presentación de solicitud de la subvención;

Los clubes que no hayan participado en competiciones oficiales en la disciplina y modalidad deportiva objeto de subvención en las dos temporadas anteriores;

Los clubes que sean beneficiarios de subvenciones nominativas de esta administración local;

Aquellas que se encuentren incurso en expediente de reintegro de subvenciones públicas como consecuencia del incumplimiento de los fines de las ayudas concedidas;

Aquellas que no hayan cumplido la obligación de justificación de subvenciones recibidas anteriormente del PMDJ;

Aquellas que hayan sido sancionadas con la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones del PMDJ;

Aquellas que no estén al corriente de sus obligaciones fiscales y tengan deudas con el Ayuntamiento de San Fernando o alguno de sus Organismos Autónomos;

Aquellas que hayan dado lugar, por causa de la que hubiesen sido declarados culpables, a la resolución firme de cualquier contrato celebrado con esta Administración Local (Ayuntamiento o cualquiera de sus organismos autónomos).

En general todas las previstas en el artículo 13 de la LGS;

La admisión a trámite de una solicitud de subvención no generará compromiso alguno de concesión de aquella.

Cuantía de las subvenciones y gastos subvencionables

La cuantía de la subvención se determinará por prorrateo con ponderación de puntos. Se procederá al prorrateo del importe global máximo destinado en la convocatoria en función a la proporción que le corresponde a cada club según la valoración de puntos obtenida entre los beneficiarios de la subvención.

El importe de la subvención en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, supere el coste de la actividad subvencionada que, de producirse, la entidad estará obligada a comunicarlo al PMDJ a la mayor brevedad para que se modifique el Decreto de concesión. El PMDJ podrá exigir el reintegro de la subvención cuando tenga conocimiento de que una entidad ha recibido subvención o ha percibido otra u otras subvenciones incompatibles con la otorgada, sin haber efectuado la correspondiente renuncia. Las cantidades aprobadas para una temporada no crean obligación al PMDJ para temporadas sucesivas.

Los gastos subvencionables se regirán por lo dispuesto en el art. 31 de la Ley 38/2003, siendo los siguientes:

Inscripciones en competiciones máximas andaluzas o competiciones nacionales.

Licencias federativas y derechos de arbitraje.

Servicios médicos.

Equipamiento y material deportivo específico para la competición.

Desplazamiento, alojamiento y manutención de deportistas y equipo técnico.

Alquiler de instalaciones deportivas

Otros directamente relacionados con los gastos derivados de la participación en la competición.

Créditos presupuestarios a los que se imputa la subvención y cuantía total máxima de las subvenciones convocadas dentro de los créditos disponibles o, en su defecto, cuantía estimada de las subvenciones.

Se ha emitido el documento de retención de crédito (RC) de fecha, nº de operación, por importe total del crédito de 35.000,00 €.

Obligaciones de los beneficiarios.

Los beneficiarios de las subvenciones que conceda el PMDJ quedan obligados, con carácter general, al cumplimiento de las obligaciones que establece el artículo 14 de la LGS y en particular a:

Cumplir con la finalidad para la que se concede la ayuda;

Someterse a todas las actuaciones de comprobación, control e inspección por parte del PMDJ;

Presentar con carácter anual un resumen del presupuesto y balance económico del club y sus actividades aprobados por la asamblea de socios; detallando los costes e ingresos de los equipos de categoría absoluta en competiciones objeto de esta subvención

Comunicar al PMDJ la obtención de ayudas o subvenciones procedentes de otras instituciones públicas o privadas para el mismo fin;

Acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y frente a la Seguridad Social, así como no tener ningún tipo de deudas con el Ayuntamiento de San Fernando o sus organismos autónomos;

Manifestar públicamente la colaboración que recibe del PMDJ y Ayuntamiento de San Fernando mediante la inserción del logotipo del PMDJ y Ayuntamiento de San

Fernando en las equipaciones, pancartas, cartelera, folletos o cualquier soporte publicitario, páginas web y redes sociales.

Organos competentes para la instrucción y resolución del procedimiento.

La instrucción del procedimiento corresponde al Técnico Jurídico del PMDJ.

La propuesta de concesión se formulará al órgano concedente por un órgano colegiado a través del órgano instructor.

El órgano colegiado lo compondrán tres técnicos del PMDJ.

De la propuesta se dará cuenta a la Junta Rectora del PMDJ.

Plazo de presentación de solicitudes, que habrán de ajustarse al modelo que se publicará con el anuncio de convocatoria que se incorpora como Anexo.

La presentación de solicitudes, junto con la documentación exigida, deberá realizarse en el plazo de 30 días naturales, contado a partir del día siguiente a la publicación del extracto del Decreto de Alcaldía-Presidencia de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia, asimismo, como publicidad adicional, se publicará en los tabloneros informativos del PMDJ y en la web del PMDJ: www.sanfernando.es. Toda publicación a que hacen referencia las presentes Bases se realizará en los tabloneros de anuncios de la sede del PMDJ sito en la calle General Pujales s/n y en la web del PMDJ.

Las solicitudes de subvención se formalizarán en el impreso oficial (anexo 1) acompañado de los documentos requeridos para cada caso y dentro de los plazos establecidos.

Las solicitudes irán dirigidas a la Sra. Presidenta del Patronato Municipal de Deporte y Juventud y se presentarán en el registro de éste, sito en la C/ General Pujales s/n, en horario de registro o de alguna de las formas establecidas en la ley.

Las solicitudes de entidades sólo podrán cursarlas los pres/a en los modelos oficiales adjuntos a estas Bases.

En caso de no presentar alguno de los documentos o no ser conformes, el PMDJ se le comunicará al interesado, concediéndole un nuevo plazo improrrogable de 10 días para que pueda aportar los documentos requeridos. Transcurrido dicho plazo, sin que aporte los documentos requeridos o no subsana la falta, se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 21 de la ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Plazo de resolución y notificación.

Las subvenciones serán otorgadas mediante Resolución dictada por el la Alcaldesa-Presidenta del PMDJ en el plazo máximo de tres meses, a contar desde la terminación del plazo de presentación de solicitudes.

Contra la Resolución de otorgamiento de subvención se podrá interponer, con carácter potestativo, Recurso de Reposición ante la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de San Fernando, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la notificación y publicación de la Resolución en el tablón de anuncios y en la web, ambos del PMDJ, conforme a lo dispuesto en los art. 123 y 124 de la ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Criterios de valoración de las solicitudes.

La distribución del crédito disponible para determinar la cuantía de las subvenciones se realizará atendiendo a los siguientes criterios:

1.- Nivel de la competición en función de la Federación organizadora: - Andaluza máxima (10 puntos) - Española (30 puntos) 2.- Ámbito territorial de la competición conforme a los calendarios en los que se participe de las fases de liga regular (primeras y segundas fases formato liga), excluyendo posibles playoff: - Andaluz (10 puntos) - Nacional (30 puntos) 3.- Número de jornadas de competición conforme a los calendarios en los que se participe de las fases de liga regular, (primeras y segundas fases formato liga) excluyendo posibles playoff: - Menos de 14 (5 puntos) - De 14 a 20 (10 puntos) - Más de 20 (15 puntos) 4.- Número de licencias de deportistas y técnicos por equipo: - Menos de 15 (2 puntos) - De 15 a 20 (4 puntos) - Más de 20 (6 puntos) 5.- Costes federativos de la competición (inscripción, licencias y derechos de arbitraje), excluyendo fianzas o avales: - Menos de 3.000€ (3 puntos) - De 3.000€ a 5.000€ (6 puntos) - Más de 5.000€ (9 puntos)

Ningún beneficiario podrá percibir una subvención superior al 25 % del importe destinado a esta subvención, siendo el límite para esta temporada de 8.750,00 €.

13. Documentos e informaciones que deben acompañarse a la petición, estableciendo, en su caso, los documentos que pueden ser sustituidos por una declaración responsable para su presentación posterior con arreglo a lo dispuesto en estas Bases.

Con carácter general:

Anexo 1 cumplimentado, firmado y sellado;

Fotocopia del CIF del beneficiario (clubes) o declaración responsable de haberlo presentado en convocatorias anteriores (según modelo anexo 2 a las Bases);

Fotocopia del DNI del representante que formula la petición;

Certificado de la Secretaría de la entidad que acredite a la persona que se le otorga el poder de representación y formula la petición de subvención en su nombre, así como su cargo.

Fotocopia compulsada de los Estatutos de la entidad y de la documentación que acredite su inscripción en el Registro Andaluz de Entidades Deportivas o declaración responsable de haberlo presentado en convocatorias anteriores (según modelo anexo 2 a las Bases). Certificado de la Secretaría de la entidad con la composición actual de la Junta Directiva de la misma;

Declaración responsable del presidente de la entidad o del deportista independiente de cumplir con los requisitos establecidos en las Bases y aceptar los términos y condiciones de las mismas (según modelo anexo 2 a las Bases);

Declaración responsable de no encontrarse incurso en alguno de los supuestos de prohibición para ser beneficiario previstos en el artículo 13.2 de la LGS (según modelo anexo 2 a las Bases);

Certificado original o copia compulsada de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria acreditativa del cumplimiento de las obligaciones tributarias;

Certificado original o copia compulsada de la Seguridad Social acreditativa del cumplimiento de las obligaciones con la Seguridad Social;

Declaración responsable de estar al corriente de las obligaciones tributarias o no

tributarias con el Ayuntamiento de San Fernando (según modelo anexo 2 a las Bases); Anexo 3 de estas bases debidamente cumplimentado con la relación de equipos junto con la documentación justificativa que se requiere en dicho anexo;

Anexo 4 de estas bases debidamente cumplimentado con la relación de desplazamientos para la participación en competiciones oficiales federadas, junto con la documentación justificativa que se requiere en dicho anexo (sólo la línea 1);

Anexo 5 de estas bases debidamente cumplimentado con la relación de licencias tramitadas, junto con la documentación justificativa que se requiere en dicho anexo (sólo para la línea 1);

Presupuesto de la temporada 2018-2019, aprobado por la Asamblea General de Socios del Club, con detalle de los ingresos y gastos, o aprobación de las cuentas de la temporada. Sin perjuicio de lo anterior, el PMDJ podrá recabar, a fin de una mejor fundamentación de la resolución, la presentación de otros documentos cuando así lo aconseje el tipo de acción que se presente.

Las solicitudes presentadas para esta modalidad deben referirse a competiciones que finalicen antes del 30 de junio de 2019, las competiciones cuya fecha de finalización sean posteriores al 30 de junio de 2019, se deberán incluir en la convocatoria de la temporada siguiente.

14. Procedimiento para la concesión de las subvenciones

El procedimiento de concurrencia competitiva se desarrollará conforme a lo establecido en las presentes bases, la LGS y reglamento que la desarrolla así como en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con arreglo a lo cual:

1. El órgano competente para la instrucción realizará de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales debe formularse la propuesta de resolución. Las actividades de instrucción comprenderán:

a) petición de cuantos informes estime necesarios para resolver o que sean exigidos por las normas que regulan la subvención. En la petición se hará constar, en su caso, el carácter determinante de aquellos informes que sean preceptivos. El plazo para su emisión será de 10 días, salvo que el órgano instructor, atendiendo a las características del informe solicitado o del propio procedimiento, solicite su emisión en un plazo menor o mayor, sin que en este último caso pueda exceder de dos meses. Cuando en el plazo señalado no se haya emitido el informe calificado por disposición legal expresa como preceptivo y determinante, o, en su caso, vinculante, podrá interrumpirse el plazo de los trámites sucesivos;

b) evaluación de las solicitudes o peticiones, efectuada conforme con los criterios, formas y prioridades de valoración establecidos en la presente convocatoria.

2. Una vez evaluadas las solicitudes, la Comisión de Evaluación deberá emitir informe en el que se concrete el resultado de la evaluación efectuada.

3. El órgano instructor, a la vista del expediente y del informe de la Comisión, formulará la propuesta de resolución provisional, debidamente motivada, que deberá notificarse a los interesados en la forma que establezca la convocatoria, y se concederá un plazo de 10 días para presentar alegaciones.

Se podrá prescindir del trámite de audiencia cuando no figuren en el procedimiento ni sean tenidos en cuenta otros hechos ni otras alegaciones y pruebas que las aducidas por los interesados. En este caso, la propuesta de resolución formulada tendrá el carácter de definitiva.

Examinadas las alegaciones aducidas en su caso por los interesados, se formulará la propuesta de resolución definitiva, que deberá expresar el solicitante o la relación de solicitantes para los que se propone la concesión de la subvención, y su cuantía, especificando su evaluación y los criterios de valoración seguidos para efectuarla.

El expediente de concesión de subvenciones contendrá el informe del órgano instructor en el que conste que de la información que obra en su poder se desprende que los beneficiarios cumplen todos los requisitos para acceder a las mismas y que no están afectados por las prohibiciones de los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la LGS.

14. Justificación de las subvenciones

Según el artículo 30.2. de la L.G.S: la rendición de la cuenta justificativa constituye un acto obligatorio del beneficiario o de la entidad colaboradora, en la que se deben incluir, bajo responsabilidad del declarante, los justificantes de gasto o cualquier otro documento con validez jurídica que permitan acreditar el cumplimiento del objeto de la subvención pública.

La forma de la cuenta justificativa se encuentra en el ANEXO 7 y el plazo de rendición de la misma se llevará a cabo antes de la realización del pago de la correspondiente subvención, siempre que dicha actividad ya se haya realizado.

Para la temporada 2018/2019 se presentará documentación justificativa del gastos (según memoria económica) a subvencionar junto con el resto de documentos requeridos en las bases.

Los gastos se acreditarán mediante facturas y demás documentos de valor probatorio equivalente con validez en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa, en los términos establecidos reglamentariamente. Estos deberán contener los siguientes datos: Número de factura del proveedor.

Lugar y fecha de emisión de la factura.

Nombre, NIF-CIF, domicilio fiscal, firma y sello del expedidor de la misma.

Nombre y CIF-NIF del beneficiario.

Concepto detallado por el que se factura con cantidades y precios unitarios si fuera el caso.

Tipo de IVA, si corresponde.

Importe total de la factura.

En el caso de certificados de Federaciones, deberán figurar los datos fiscales tanto de la Federación como del club o el deportista independiente al que se certifica el gasto. La acreditación de los gastos también podrá efectuarse mediante facturas electrónicas, siempre que cumplan los requisitos exigidos para su aceptación en el ámbito tributario. Será requisito indispensable que las facturas estén a nombre de la entidad beneficiaria y vengán debidamente firmadas y selladas, no admitiéndose en ningún caso recibos ni albaranes como documentos justificativos del gasto.

La forma de pago del gasto subvencionado se expresará en la factura o en documento equivalente y se justificará junto con la factura de la manera que a continuación se indica:

Pago por cheque nominativo: mediante incorporación a la factura de fotocopia del cheque y presentación ante el Ayuntamiento, para su cotejo, de cargo bancario del citado cheque.
 Pago por transferencia: indicación en la factura de esta forma de pago, así como de la cuenta beneficiaria y presentación ante el Ayuntamiento, para su cotejo, de cargo bancario de la indicada transferencia.

Pago por domiciliación bancaria: mediante presentación ante el Ayuntamiento, para su cotejo, del cargo bancario correspondiente.

En el caso de combustible la factura se indicará como pagada por parte del proveedor.

Con carácter general serán gastos subvencionables y objeto de justificación:

Gastos de índole federativa o asociativa (licencias, arbitrajes, etc.);

Gastos por uso o arrendamiento de instalaciones deportivas;

Gastos en equipamiento y material deportivo de primera necesidad;

Gastos de desplazamientos y hospedaje (billetes, manutención, etc.).

No serán subvencionables:

Sanciones económicas impuestas a equipos o deportistas pertenecientes a las entidades y asociaciones deportivas solicitantes;

Gastos de protocolo y representación;

Premios, obsequios y regalos;

Cualquier gasto que se considere no sea necesario para la realización de la actividad subvencionada.

15. Abono de la subvenciones temporada . (CUENTA JUSTIFICATIVA ANEXO V)

DOCUMENTACIÓN Y PLAZO

Una vez determinado el importe que le corresponde a cada beneficiario para la temporada y notificado a los mismos tendrán un plazo de 15 días naturales para la presentación de la cuenta justificativa (ANEXO 7) junto con todos los documentos admisibles como justificantes, si transcurrido el plazo sin que se haya presentado la misma ante el órgano administrativo competente, éste requerirá al beneficiario para que en el plazo improrrogable de quince días naturales sea presentada la justificación. La falta de presentación de la justificación en el plazo establecido llevará consigo la exigencia de reintegro y demás responsabilidades establecidas en la Ley General de Subvenciones. La presentación de la justificación en el plazo adicional concedido (15 días naturales) no eximirá al beneficiario de las sanciones, que conforme a la Ley General de Subvenciones, correspondan.

Una vez presentada la justificación y verificada por el órgano competente, se procederá al pago de la misma en los términos establecidos en estas bases en el apartado de justificación del gasto para los que se ha concedido.

SANCIÓN POR INCUMPLIMIENTO DE PRESENTACIÓN DE LA CUENTA JUSTIFICATIVA EN FORMA Y PLAZO

El art. 56 de la Ley General de Subvenciones en su apartado a) contempla como infracción leve la presentación fuera de plazo de la cuenta justificativa y en el b) la presentación de cuentas justificativas inexactas o incompletas, estableciéndose unas sanciones de las que pueden resultar multas entre 75 y 900 €.

Estableciéndose como criterio para imponer la sanción que corresponda el de aplicar a la sanción máxima establecida para la infracción leve en el artículo 61 de la ley 38/2003, de 17 de noviembre General de Subvenciones 900 euros el porcentaje que el Club o Deportiva sancionado haya recibido del importe total de la subvención y con un mínimo de 75 €.

16. Obligaciones que asumen las entidades subvencionadas

Las entidades beneficiarias de las subvenciones, se comprometen expresamente al cumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 14 y 15 de la Ley General de Subvenciones. Además, asumirán las siguientes obligaciones:

Facilitar cuanta documentación le sea solicitada en relación con las facultades de control de la actividad subvencionada;

Hacer constar en cualquier acto o acción de difusión del proyecto o actividad subvencionada, que ésta, se realiza con la colaboración del PMDJ, incluyendo el logotipo del PMDJ en lugar preferente en toda la publicidad gráfica que se edite por la entidad; Asimismo se deberá incluir el logotipo en los escenarios de la actividad deportiva, mediante la instalación de carteles, pancartas y otro tipo de soportes publicitarios, reservándose el PMDJ el derecho a incluir en el recinto o zona deportiva donde se celebra la actividad objeto de la subvención, todo tipo de publicidad institucional, mediante la instalación de cuantos elementos o soportes publicitarios tenga por conveniente, asumiendo la entidad beneficiaria de la subvención la obligación de proceder a su instalación y recogida;

La entidad beneficiaria de la subvención, para garantizar la igualdad en el Deporte, se compromete a aplicar la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres;

Comunicar al PMDJ cualquier alteración o modificación que pudiera producirse en su ejecución;

Mantener las condiciones y elementos declarados en el proyecto que sirvieron de base para otorgar la subvención;

La entidad solicitante deberá cumplir lo estipulado en la legislación sectorial vigente, en materia de seguridad, cuidado medioambiental y salud, eximiendo al PMDJ de cualquier reclamación judicial o administrativa derivada del incumplimiento de lo anteriormente expuesto.

De todas estas obligaciones responderán las entidades solicitantes, a través de sus representantes legales, que serán los que firmen la solicitud. Si hubiese cambios en dicha representación deberán comunicar al PMDJ los nuevos datos, subrogándose en las obligaciones indicadas.

17. Protección de datos de carácter personal

Los datos aportados por la entidad, se utilizarán, con carácter único y exclusivo, para los fines previsto en el procedimiento o actuación de que se trate. En ningún caso los referidos datos serán objeto de tratamiento o cesión a terceros si no es con el consentimiento inequívoco del afectado.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos

datos y por el que se deroga la Directiva 95/46CE (Reglamento General de Protección de Datos), el cedente de los datos podrá en cualquier momento ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición en la forma reglamentariamente determina.

18. Incumplimiento y anulación de la subvención

INCUMPLIMIENTO

La entidad subvencionada será responsable de la calidad técnica de la actividad llevada a cabo con el importe de la subvención, así como de las consecuencias o daños y perjuicios que se originen al PMDJ o a terceros. Las infracciones en que pueda incurrir el adjudicatario de la subvención, se calificarán de leves, graves y muy graves, según la tipificación siguiente:

LEVE:

la negativa por parte de la entidad subvencionada a someterse a las actuaciones de control efectuadas por el PMDJ para comprobar el cumplimiento de la finalidad de la subvención;

GRAVES:

incumplir algunas de las obligaciones establecidas en la convocatoria de las subvenciones; haber falseado los datos formulados en la solicitud o documentación aportada, no reuniendo la entidad solicitante los requisitos establecidos en la convocatoria; incumplir las instrucciones efectuadas por los Servicios Técnicos del PMDJ, en el desarrollo de la actividad subvencionada;

MUY GRAVES:

no realizar la actividad subvencionada;

aplicar las subvenciones a fines distintos para las que fueron concedidas;

no justificar suficientemente la subvención concedida conforme a lo previsto en la presente convocatoria.

El incumplimiento de las obligaciones enumeradas en este apartado dará lugar a la imposición de las correspondientes sanciones económicas estipuladas en la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Estas sanciones económicas por faltas, no excluyen la apertura de un expediente sancionador, que pueda llegar incluso a la anulación de la subvención.

Con independencia de la sanción que corresponda, el adjudicatario está obligado a resarcir cuantos daños y perjuicios haya ocasionado al PMDJ con motivo de la infracción cometida.

El órgano competente del PMDJ para la concesión de estas subvenciones, ostenta, entre otras prerrogativas la de interpretar la presente normativa, imponiendo las sanciones correspondientes, en caso de incurrir la entidad subvencionada en infracciones a la hora de cumplir las obligaciones que se recogen en las presentes condiciones.

Para la aplicación de las sanciones se seguirá el procedimiento establecido en las normas contenidas en Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

INVALIDEZ DE LA SUBVENCIÓN

Procederá la anulación de la subvención concedida en los siguientes supuestos:

renuncia del beneficiario;

en los supuestos previstos en los artículos 36.1 y 36.2 de la Ley 38/2003 de 17 de noviembre General de Subvenciones;

en los casos de incumplimiento, por parte del beneficiario, de las obligaciones asumidas y contenidas en la presente convocatoria o que se le hubieran impuesto, previa tramitación del expediente.

19. Reintegro de la subvención

Procederá el reintegro de las cantidades percibidas en concepto de subvención, junto con el interés de demora desde el momento del pago, en los supuestos de invalidez de la concesión de subvención, previstos en el artículo 36 de la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en los supuestos en el artículo 37 de la referida Ley: incumplimiento de la obligación de justificación o la justificación insuficiente en el plazo que se estableciere, siempre que no se atienda el requerimiento que necesariamente deberá efectuar el PMDJ;

incumplimiento de la finalidad para la que la subvención fue otorgada;

incumplimiento de las condiciones impuestas a las entidades beneficiarias con motivo de la concesión de la subvención;

negativa por parte del beneficiario a las actuaciones de control establecidas por parte del PMDJ, para comprobar el cumplimiento de la finalidad de la subvención;

las cantidades a percibir por los reintegros tendrán la categoría de ingresos de derecho público, resultando de aplicación tanto los intereses de demora como el procedimiento de cobro por la vía de apremio, con independencia de las responsabilidades a que hubiere lugar;

cuando el importe justificado por el interesado, con motivo de la rendición de la cuenta justificativa de los gastos sea inferior a la cantidad concedida por el PMDJ, podrá minorar el importe de la subvención, exigiendo, en su caso, el reintegro de las cantidades indebidamente percibidas;

El incumplimiento de la obligación de hacer constar en cualquier acto o acción de difusión del proyecto o actividad subvencionada, que esta, se realiza con la colaboración del PMDJ, incluyendo el logotipo del PMDJ en lugar preferente en toda la publicidad gráfica que se edite por la entidad.

PROCEDIMIENTO DE REINTEGRO

El órgano competente para el otorgamiento de la subvención lo es también para la tramitación y resolución, en su caso, del correspondiente expediente de reintegro, de acuerdo con las siguientes reglas:

el procedimiento se inicia de oficio por acuerdo del órgano competente, debiendo reconocer, en todo caso, a las personas interesadas el derecho a efectuar alegaciones, proponer medios de prueba y el preceptivo trámite de audiencia previo a la propuesta de resolución;

el plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento de reintegro será de 12 meses desde la fecha del acuerdo de iniciación. Dicho plazo podrá suspenderse y ampliarse de acuerdo con lo previsto en Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas;

si transcurra el plazo para resolver sin que se haya notificado resolución expresa, se producirá la caducidad del procedimiento, sin perjuicio de continuar las actuaciones hasta

su terminación y sin que se considere interrumpida la prescripción por las actuaciones realizadas hasta la finalización del citando plazo;
 si como consecuencia de reorganizaciones administrativas se modifica la denominación del órgano concedente, o la competencia para la concesión de las subvenciones de la línea o programa se atribuye a otro órgano, la competencia para acordar la resolución y el reintegro corresponderá al órgano que sea titular del programa o línea de subvenciones en el momento de adoptarse el acuerdo de reintegro;
 la resolución de reintegro será notificada al interesado con expresión de los recursos que procedan contra la misma e indicándole el lugar, forma y plazo para realizar el ingreso, advirtiéndole que, en el caso de no efectuar el reintegro en plazo, se aplicará procedimiento de recaudación en vía de apremio o, en los casos que sea pertinente, de compensación;
 transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que se materialice el reintegro, el órgano concedente de la subvención dará traslado el expediente a la Tesorería de la Corporación para que inicie el procedimiento de apremio.

20. Interpretación de las bases

Corresponde al PMDJ resolver cualquier duda de interpretación que sobre las presentes bases pueda suscitarse.

RECURSOS

La resolución del procedimiento de concesión pone fin a la vía administrativa. Contra ella podrá interponerse recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.c y 46.1 de la Ley 29/1998 de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, o potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente a su notificación, con arreglo a los artículos 116 y 117 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

SAN FERNANDO, 31 de mayo de 2019. ALCALDESA-PRESIDENTA.
Nº 48.101

**AYUNTAMIENTO DE ZAHARA DE LA SIERRA
 PRESUPUESTO MUNICIPAL ORDINARIO PARA 2019
 ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA**

Transcurrido el plazo de exposición al público del Presupuesto Municipal Ordinario de este Ayuntamiento para el ejercicio 2019, aprobado por el Ayuntamiento-Pleno en sesión celebrada el día 2 de mayo de 2019, y habiéndose publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz con fecha 17 de mayo de 2019 (BOP núm. 92) sin que se haya presentado reclamación alguna, el mismo ha quedado aprobado definitivamente de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, y art. 20.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, lo que se hace público de conformidad con lo dispuesto en los artículos 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, y art. 20.3 del real Decreto 500/1990.

El resumen por Capítulos de cada uno de los Presupuestos presenta el siguiente estado:

ESTADO DE GASTOS	
A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	3.473.614,10
A.1. OPERACIONES CORRIENTES	1.497.528,62
CAPÍTULO 1: Gastos de Personal	953.933,62
CAPÍTULO 2: Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	336.678,17
CAPÍTULO 3: Gastos Financieros	36.361,18
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	120.555,65
CAPÍTULO 5: Fondo de Contingencia y otros imprevistos	50.000,00
A.2. OPERACIONES DE CAPITAL	1.976.085,48
CAPÍTULO 6: Inversiones Reales	1.976.085,48
CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital	0,00
B) OPERACIONES FINANCIERAS	252.959,78
CAPÍTULO 8: Activos Financieros	0,00
CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros	252.959,78
TOTAL:	3.726.573,88
ESTADO DE INGRESOS	
A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	2.615.120,13
A.1. OPERACIONES CORRIENTES	1.749.910,50
CAPÍTULO 1: Impuestos Directos	597.740,77
CAPÍTULO 2: Impuestos Indirectos	10.300,00
CAPÍTULO 3: Tasas, Precios Públicos y otros Ingresos	412.599,20
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	725.750,53
CAPÍTULO 5: Ingresos Patrimoniales	3.520,00
A.2. OPERACIONES DE CAPITAL	1.976.663,38
CAPÍTULO 6: Enajenación de Inversiones Reales	258.071,28

CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital	1.718.592,10
B) OPERACIONES FINANCIERAS	0,00
CAPÍTULO 8: Activos Financieros	0,00
CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros	0,00
TOTAL:	3.726.573,88

PLANTILLA DE PERSONAL

Así mismo se hace pública la Plantilla de Personal para el ejercicio 2019, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 del Texto refundido de a Ley de Régimen Local.

FUNCIONARIOS			
DENOMINACION	N.º DE PUESTOS	GRUPO	ESCALA
SECRETARIA-INTERVENCION	1	A1	FHCN
TESORERA	1	C2	ADMINISTRACION GENERAL
AUXILIAR ADMTVO.	1	C2	ADMINISTRACION GENERAL
VIGILANTE MUNICIPAL	2	C2	ADMINISTRACION GENERAL

PERSONAL LABORAL FIJO		
DENOMINACION	N.º DE PUESTOS	FORMA DE PROVISION
FONTANERO	1	CONCURSO DE MERITOS
BIBLIOTECARIO	1	CONCURSO DE MERITOS
LIMPIADOR/A	3	CONCURSO DE MERITOS
VIGILANTE PARQUES Y JARDINES	2	CONCURSO DE MERITOS
TECNICOGESTIONCULTURAL	1	CONCURSO DE MERITOS
AUXILIARES SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO	4	CONCURSO DE MERITOS
AUXILIARES DE GUARDERIA	2	CONCURSO DE MERITOS
DIRECTOR/A DE GUARDERIA	1	CONCURSO DE MERITOS
JARDINERO/A	2	CONCURSO DE MERITOS
ARQUITECTO TECNICO	1	CONCURSO DE MERITOS
ELECTRICISTA	1	CONCURSO DE MERITOS

PERSONAL LABORAL TEMPORAL		
DENOMINACION	N.º DE PUESTOS	FORMA DE PROVISION
DINAMIZADOR/A GUADALINFO	1	CONCURSO DE MERITOS
TECNICO/A DE DEPORTE	2	CONCURSO DE MERITOS
TRABAJADOR/A SOCIAL	1	CONCURSO DE MERITOS
LUDOTECARIO/A	1	CONCURSO DE MERITOS
MONITOR ENVJ. ACTIVO	1	CONCURSO DE MERITOS
OPERARIO RSU	2	CONCURSO DE MERITOS
AGENTE DESARROLLO LOCAL	1	CONCURSO DE MERITOS

RESUMEN:

Funcionarios.....	5
Laboral Fijo.....	19
Laboral Temporal.....	9
Eventual.....	0
TOTAL PLANTILLA.....	33

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa con los requisitos, formalidades y causas señaladas en los artículos 170 y 171 del Texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

En Zahara a 26 de junio de 2019. El Sr. Alcalde-Presidente, Santiago Galván Gómez. Firmado.
Nº 50.100

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

**CADIZ
 EDICTO**

D. ANGEL LUIS SANCHEZ PERIÑAN, LETRADO DE LA

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE CADIZ.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1030/2017 a instancia de la parte actora D. JESUS RIOS ARROYO contra T MEDIA SOLUTIONS SL sobre Juicio Monitorio se ha dictado RESOLUCION, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

PARTE DISPOSITIVA

SE ACUERDA DAR POR FINALIZADO el presente procedimiento monitorio, dándose traslado a la parte actora para que pueda solicitar el despacho de ejecución contra la empresa T-MEDIA SOLUTIONS SL, procediéndose al archivo de las actuaciones una vez firme la presente.

MODODEIMPUGNACIÓN: Podrá interponerse recurso directo de revisión ante quien dicta esta resolución mediante escrito que deberá expresar la infracción cometida a juicio del recurrente, en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a su notificación. (Art. 186 y 187 de la LPL). El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros en la cuenta del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE CADIZ, debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código "31 Social- Revisión". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la parte referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "código 31 Social- Revisión". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Y para que sirva de notificación al demandado T MEDIA SOLUTIONS SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN 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 CADIZ, a doce de junio de dos mil diecinueve. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes." **Nº 48.057**

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO

D/Dª JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 317/2018 a instancia de la parte actora D/Dª. MANUEL GONZÁLEZ CORTES contra AURASER 24 SL y FOGASA sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado RESOLUCIÓN de fecha sentencia 11/4/2019 del tenor literal siguiente:

Autos nº 317/18

SENTENCIA Nº 142/2019

En la ciudad de Jerez de la Frontera, a 11 de abril de 2019, vistos por mí, Dª. María Emma Ortega Herrero, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 3 de Jerez de la Frontera, en juicio oral los autos 317/18 sobre reclamación de cantidad, seguidos a instancia de DON MANUEL GONZÁLEZ CORTES representado y asistido por el Letrado Don José Antonio Trinidad, contra AURASER 24 S.L., que no comparece pese a estar citada en legal forma y FOGASA, asistida de la Letrada Doña Clotilde Cantizani, procede dictar la presente resolución atendidos los siguientes

FALLO

Que ESTIMANDO la demanda interpuesta por DON MANUEL GONZÁLEZ CORTES DEBO CONDENAR Y CONDENO a la empresa demandada AURASER 24 S.L a que abone al demandante, la cantidad de MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE EUROS CON CUARENTA Y UN CÉNTIMOS (1.659,41 €) más el interés por mora del 10%, respecto de los conceptos salariales, condenando al FGS a estar y pasar por las declaraciones fácticas y jurídicas expresas o inherentes a esta resolución, sin más pronunciamiento por ahora respecto de dicho organismo.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma no cabe interponer RECURSO DE SUPPLICACIÓN a tenor de lo dispuesto en el artículo 191 de la LRJS, al ser la cuantía del procedimiento inferior a 3.000 €.

Así por esta mi sentencia, de la que se expedirá testimonio para su unión a las actuaciones, lo pronuncio, mando y firmo Dª. María Emma Ortega Herrero, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº 3 de Jerez de la Frontera.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por la Ilma. Magistrada Juez que la dictó, estando celebrando audiencia pública en el mismo día de su fecha, de todo lo cual doy fe.

Y para que sirva de notificación al demandado AURASER 24 SL 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 JEREZ DE LA FRONTERA, a diez de junio de dos mil diecinueve. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes." **Nº 48.063**

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1
ALGECIRAS
EDICTO

D/Dª JESUS MARIA SEDEÑO MARTINEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE ALGECIRAS.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 612/2017 a instancia de la parte actora D/Dª. CAROLINA GAVIRA MARTIN contra ANTICO MULINO D'ORO SL sobre Despidos/ Ceses en general se ha dictado SENTENCIA de fecha 18-06-19, cuyo FALLO es del tenor literal siguiente:

"FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por Dª Carolina Gavira Martín contra ANTICO MULINO D'ORO S.L., se declara la improcedencia del despido realizado por la demandada, DECLARANDO EXTINGUIDA LA RELACIÓN LABORAL a fecha de la presente Sentencia y se condena a la empresa a que abone la indemnización en la suma de 4.984'65 euros.

EL FOGASA responderá con carácter subsidiario, en su caso, en los términos previstos en el artículo 33 del ET y concordantes.

Notifíquese la presente resolución a las partes, advirtiéndoles que contra la misma cabe RECURSO DE SUPPLICACIÓN en el plazo de CINCO DÍAS a contar desde el siguiente a su notificación, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, recurso que deberá anunciarse ante este Juzgado conforme al artículo 194 LRJS mediante comparecencia, por escrito o por simple manifestación ante este Juzgado.

Así por esta mi sentencia, de la que se llevará certificación a los autos para su debido cumplimiento, lo pronuncio, mando y firmo."

Y para que sirva de notificación al demandado ANTICO MULINO D'ORO SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN 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 dieciocho de junio de dos mil diecinueve. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado. **Nº 48.109**

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1
ALGECIRAS
EDICTO

D/Dª JESUS MARIA SEDEÑO MARTINEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE ALGECIRAS.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 613/2017 a instancia de la parte actora D/Dª. CAROLINA GAVIRA MARTIN contra ANTICO MULINO D'ORO SL sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado SENTENCIA de fecha 18-06-19, cuyo FALLO es del tenor literal siguiente:

"FALLO

Que debo estimar y estimo la demanda interpuesta por Dª Calorina Gavira Martín contra la empresa ANTICO MULINO D'ORO S.L., condenándola al pago a la primera de 9.359'11 euros brutos más el 10% de mora.

EL FOGASA responderá con carácter subsidiario, en su caso, en los términos previstos en el artículo 33 del ET y concordantes.

Notifíquese la presente resolución a las partes, advirtiéndoles que contra la misma cabe RECURSO DE SUPPLICACIÓN en el plazo de CINCO DÍAS a contar desde el siguiente a su notificación, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, recurso que deberá anunciarse ante este Juzgado conforme al artículo 194 LRJS mediante comparecencia, por escrito o por simple manifestación ante este Juzgado.

Así por esta mi sentencia, de la que se llevará certificación a los autos para su debido cumplimiento, lo pronuncio, mando y firmo."

Y para que sirva de notificación al demandado ANTICO MULINO D'ORO SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN 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 dieciocho de junio de dos mil diecinueve. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado. **Nº 48.112**

JUZGADO DE 1ª INSTANCIA E INSTRUCCION Nº 2
ARCOS DE LA FRONTERA
EDICTO
CEDULA DE NOTIFICACION

En el procedimiento de referencia se ha dictado sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

"SENTENCIA Nº 49/19

En Arcos de la Frontera (Cádiz), 17 de enero de 2019.

Vistos por el Sr. D. Salvador Arenas Díaz Del Castillo, Magistrado Juez

Sustituto del Juzgado de 1ª Instancia e Instrucción Nº 2 de esta Ciudad, los presentes autos de JUICIO ORDINARIO, seguidos en este Juzgado con el número 435/17, a instancias de PREVENTIVA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A., representada por la Procuradora Dª. Francisca López García y bajo la dirección jurídica del Letrado D. Ignacio Velilla Fernández, contra D. ANTONIO BARRAGAN DEL PINO, en situación de rebeldía procesal.

FALLO

Que estimando íntegramente la demanda interpuesta por la Procuradora Dª. Francisca López García, en nombre y representación de PREVENTIVA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A., DEBO CONDENAR Y CONDENAR a D. ANTONIO BARRAGAN DEL PINO a abonar a la actora la cantidad de DOCE MIL SETECIENTOS SETENTA Y DOS EUROS CONSENTA Y CUATROCENTIMOS (12.772,64 €), más los intereses expresados en el fundamento jurídico cuarto de esta resolución; con condena en costas a la parte demandada.

Contra la presente resolución cabe interponer Recurso de Apelación, en el plazo máximo de VEINTE DIAS a contar desde su notificación y para conocimiento de la Ilmta. Audiencia Provincial de Cádiz. Así por esta mi sentencia, la pronuncio, mando y firmo."

Y como consecuencia del ignorado paradero de ANTONIO BARRAGAN DEL PINO, se extiende la presente para que sirva de cédula de notificación.

ARCOS DE LA FRONTERA a veintiséis de abril de dos mil diecinueve. LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. NOELIA ROMERO BARRERA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes." **Nº 48.248**

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO**

CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de providencia dictada en esta fecha por el Ilmo. Sr/Sra. LINO ROMÁN PÉREZ, Magistrado del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE JEREZ DE LA FRONTERA, en los autos número 850/2018 seguidos a instancias de JUAN JOSE GARCIA NUÑEZ y ANGUSTIAS GONZALEZ ROMERO contra DECORATIVA CONSTRUCCIONES Y REFORMAS 2016 SL, INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y MUTUAL BALEAR-MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº183 sobre Seguridad Social en materia prestacional, se ha acordado citar a DECORATIVA CONSTRUCCIONES Y REFORMAS 2016 SL como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día 29 DE JULIO DE 2019, A LAS 09:45 Y 10:15 HORAS, para asistir a los actos de conciliación o juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en Av. Álvaro Domecq. Edificio Alcazaba debiendo comparecer personalmente, o por personal que esté legalmente apoderado, y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a DECORATIVA CONSTRUCCIONES Y REFORMAS 2016 SL para los actos de conciliación o juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su colocación en el Tablón de Anuncios.

En Jerez de la Frontera, a 13/6/19. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. JOSE MANUEL SEOANE SEPÚLVEDA. FIRMADO. **Nº 48.372**

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO**

CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de providencia dictada en esta fecha por el Ilmo. Sr/Sra. MARÍA EMMA ORTEGA HERRERO, Magistrado del JUZGADO DE LO SOCIAL Nº3 DE JEREZ DE LA FRONTERA, en los autos número 1038/2018 seguidos a instancias de DAVID VAZQUEZ ARE contra GDF AUTOBUSES URBANOS, UTE TRANSPORTE URBANO EL PUERTO DE SANTA MARIA y UTE DAMAS SA E INTERURBANA DE AUTOBUSES SA sobre Procedimiento Ordinario, se ha acordado citar a GDF AUTOBUSES URBANOS como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día 21 DE ENERO DE 2020 A LAS 10:45H, para asistir a los actos de conciliación o juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en AVENIDA ALCALDE ALVARO DOMEQ, Nº 1. EDIFICIO ALCAZABA debiendo comparecer personalmente, o por personal que esté legalmente apoderado, y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a GDF AUTOBUSES URBANOS para los actos de conciliación o juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su colocación en el Tablón de Anuncios

En JEREZ DE LA FRONTERA, a trece de junio de dos mil diecinueve.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes." **Nº 48.718**

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 7
LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
EDICTO
CITACIÓN AL ACTO DE VISTA ORAL**

Intervención:	Interviniente:	Abogado
Demandante	Manuel Valle Armije	María Begoña León, Arbelo
Demandado	Instituto Nacional de la Seguridad Social	Servicio Jurídico Seguridad Social LP
Demandado	MUTUA UNIVERSAL	Leticia Del Pino Deniz Torres
Demandado	CRONSAR CANARIAS S.L.	Jose Miguel Llamas Bravo De Laguna
Demandado	Eliesten S. L.	
Demandado	ASBER BUSINESS SL	
Demandado	FERROUTRERA SL	
Demandado	FEDESA ESTRUCTURAS SL	
Demandado	FERRALUKS PEPIN S.L.	Juana María Martín Suárez
Demandado	FERROINSA FORTES SL	Francisco Borja Orlas Luceño
Demandado	FREMAP	
Demandado	MUTUA BALEAR	Jose Avila Cava
Demandado	ASEPEYO	
Demandado	UNIÓN DE MUTUAS	
Demandado	ENCOFER DEL SUR SL	

Dña. ROSA MARÍA TORIBIO VIÑUELA, Letrada de la Administración de Justicia de este Juzgado de lo Social Nº 7 de Las Palmas de Gran Canaria, HAGO SABER: Que en los autos seguidos bajo el número 0001059/2018 en materia de Accidente laboral: Declaración a instancia de D. MANUEL VALLE ARMIJE contra FEDESAESTRUCTURAS SL, se ha acordado citarle mediante edicto dado su ignorado paradero, para el acto de vista oral que tendrá lugar el próximo día 11/7/19 a las 11:30, advirtiéndole de lo dispuesto en los artículos 82.2 y 83 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Asimismo, se le requiere para que concurra al acto, al efecto de contestar al interrogatorio de preguntas de la contraparte, si así se hubiese interesado, así como para que aporte la documental que se indica en la demanda, cuya admisión se acordó por resolución judicial, haciéndole saber que las copias de la misma se encuentran a su disposición en la Secretaría de este Juzgado.

Y para que sirva de citación en legal forma, a FEDESA ESTRUCTURAS SL, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en Las Palmas de Gran Canaria, a 18 de junio de 2019.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los Estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes." **Nº 50.534**

**Asociación de la Prensa de Cádiz
Concesionaria del Boletín Oficial de la Provincia**

Administración: Calle Ancha, nº 6. 11001 CADIZ
Teléfono: 956 213 861 (4 líneas). Fax: 956 220 783
Correo electrónico: boletin@bopcadiz.org
www.bopcadiz.es

SUSCRIPCIÓN 2019: Anual 115,04 euros.
Semestral 59,82 euros. Trimestral 29,90 euros.

INSERCIÓNES: (Previo pago)

Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).

Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).

PUBLICACIÓN: de lunes a viernes (hábiles).

Déposito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros