

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO CADIZ

Convenio o Acuerdo: BERNARDINO ABAD, S.L.

Expediente: 11/01/0095/2018

Fecha: 28/08/2018

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JUAN CARLOS MOLINA ROMERO

Código 11100512012015.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa BERNARDINO ABAD, S.L. de la provincia de Cádiz, presentado, a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 18-05-2018 y subsanado con fecha 06-07-2018, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 4-04-2018, 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 de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo; y Decreto 342/2012, de 31 de julio, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía,

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 11 de julio de 2018, DELEGADA PROVINCIAL. Fdo.: MARIA GEMA PÉREZ LOZANO

II CONVENIO COLECTIVO BERNARDINO ABAD, 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. Absorción y compensación.

Artículo 8. Indivisibilidad del Convenio.

Artículo 9. Comisión del Convenio.

Artículo 10. Cláusula de inaplicación.

CAPÍTULO III: JORNADA Y HORARIO

Artículo 11. Jornada y horario ordinario.

Artículo 12. Jornada y horarios especiales.

Artículo 13. Disposiciones Comunes.

Artículo 14. Calendario Laboral.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

CAPÍTULO IV. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 16. Vacaciones.

Artículo 17. Permisos.

Artículo 18. Reducción de jornada y licencias

CAPÍTULO V. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 19. Disposiciones generales

Artículo 20. Calificación de faltas

Artículo 21. Prescripción de las faltas

Artículo 22. Procedimiento sancionador

Artículo 23. Graduación de las faltas

Artículo 24. Supuestos exceptuados

CAPÍTULO VI. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 25. Organización del trabajo.

Artículo 26. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

CAPÍTULO VII. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 27. Factores de encuadramiento.

Artículo 28. Estructura profesional

Artículo 29. Grupos profesionales.

Artículo 30. Polivalencia Funcional.

CAPÍTULO VIII. CONTRATACIÓN

Artículo 31. Período de prueba.

Artículo 32. Modalidades de contratación.

Artículo 33. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Artículo 34. Para obra o servicio determinado.

Artículo 35. Contratos formativos.

Artículo 36. Contratos a tiempo parcial.

Artículo 37. Contrato fijo-discontinuo.

Artículo 38. Contratos de relevo.

Artículo 39. Contrato de interinidad

Artículo 40. Fomento de la contratación indefinida

CAPÍTULO IX. MOVILIDAD

Artículo 41. Movilidad funcional.

Artículo 42. Trabajos con funciones de grupo superior.

Artículo 43. Trabajos con funciones de grupo inferior.

Artículo 44. Movilidad geográfica.

CAPÍTULO X. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 45. Formación y perfeccionamiento profesional.

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

Artículo 46. Seguridad y salud laboral.

Artículo 47. Vigilancia de la salud.

Artículo 48. Formación e información en prevención.

Artículo 49. Mecanismos de participación.

CAPÍTULO XII. ACCIÓN SOCIAL

Artículo 50. Seguro Colectivo.

Artículo 51. Ayuda escolar.

CAPÍTULO XIII. ACOSO MORAL Y SEXUAL

Artículo 52. Declaración de principios.

CAPÍTULO XIV. REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Artículo 53. Condiciones sindicales.

Artículo 54. Solución de conflictos colectivos.

CAPÍTULO XV. ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 55. Salario Base.

Artículo 56. Revisión salarial.

Artículo 57. Complementos y pluses.

Artículo 58. Factores y evaluación para el cumplimiento de objetivos

Artículo 59. Complemento de enfermedad y accidente:

Artículo 60. Desplazamientos y Dietas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera: Salario nuevo ingreso

Disposición adicional segunda: 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 la actividad propia de Bernardino Abad, S.L., realizada en todos sus centros, dependencias y servicios de ella dependientes, que no tengan personalidad jurídica propia, quedando establecida como sede central la siguiente:

- Sede central en Cádiz - C/Méjico, 1 – 11004 Cádiz

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 Bernardino Abad, S.L., así como sus centros, dependencias, y servicios de ella dependientes, detallados en el artículo 1º.

ARTÍCULO 3. Exclusiones.

Se excluyen del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

- Los profesionales con contratos para trabajos específicos, cuya relación con Bernardino Abad, 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.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de 3 años, entrando en vigor el día 1 de Enero de 2018, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2020.

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.

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

ARTÍCULO 7. Absorción y compensación.

- Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo, respetarán las ya implantadas por disposiciones legales o por costumbres, cuando examinadas en su conjunto y en cómputo anual, resulten más beneficiosas para el personal. Así pues, si en algún caso la actual retribución normal, incluyendo todos los emolumentos, salarios,

aumentos periódicos, gratificaciones, pluses, etc., es superior a la que corresponde al trabajador/a, según este Convenio Colectivo, incluidos también los diversos ingresos, habrá de ser aquella respetada en lo que exceda a través del Complemento "Ad Personam". Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

No obstante, y dada la nueva estructura salarial acordada en el presente convenio, la cual contempla complementos y pluses hasta ahora inexistente en el ámbito de aplicación de la empresa, los trabajadores que vengan percibiendo un complemento ad personam a la fecha de la firma de este convenio, compensarán las cuantías que deban percibir por cualquiera de los pluses o complementos reflejados en el artículo 56 con el citado complemento ad personam y hasta el límite de dicha cuantía, a partir de la cual le serán abonadas las correspondientes diferencias.

Finalmente, y para garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de aquellos trabajadores que apliquen el citado complemento directo, su percepción bruta se verá revalorizada anualmente en la cuantía que debería haberse incrementado su salario base conforme a los porcentajes que se incluyen en el artículo 55 del presente convenio, incremento que en ningún caso será absorbible por el complemento directo.

•Antigüedad consolidada.

Con el objeto de garantizar las percepciones brutas que actualmente perciben la totalidad de la plantilla de la empresa, y en aplicación de la disposición final cuarta del Convenio Colectivo suscrito entre Apemar y la representación sindical de los trabajadores del sector (BOE 29/05/2014), los trabajadores a los que les corresponda seguirán percibiendo el complemento personal denominado de "Antigüedad consolidada", el cual en ningún caso será compensable ni absorbible, así como no estará sujeto a incrementos salariales futuros.

ARTÍCULO 8. 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 9. 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 del personal y un representante de Bernardino Abad, 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. Bernardino Abad, 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:

a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.

b) Facultades de vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.

c) Facultad de solución de los conflictos, tanto individuales como colectivos.

d) 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, constando 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.

ARTÍCULO 10. 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 los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo 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:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional

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

Se entiende 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 los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se podrá inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio, cuando la situación

y perspectivas económicas de cualquier centro o dependencia afectada por el mismo 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 unitaria y sindical o en su ausencia, a la comisión de trabajadores designados 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 la representación unitaria y sindical, 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 11. Jornada y horario ordinario.

1. Durante la vigencia del presente convenio y para todos los ámbitos especificados, la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales. La jornada ordinaria anual máxima será 1740 horas efectivas de trabajo.

El horario de trabajo habitual de la empresa es de 9.00 a 14.00 y de 16.00 a 19.00 horas. No obstante según sus necesidades o la de sus clientes, podrán establecerse horarios fuera de los límites de esta jornada, si bien dicha circunstancia provocará su compensación de acuerdo a lo establecido en el artículo 56.4 del presente convenio. El citado horario se refiere a la jornada genérica de la empresa, sin que el mismo venga en ningún caso referido al horario particular de cada trabajador, el cual no quedará afectado por esta negociación, manteniéndose el mismo de acuerdo a lo establecido en su contrato de trabajo o lo fijado mediante acuerdo personal con la empresa con carácter previo a la firma del presente convenio colectivo.

2. Por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores 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 es facultad de la Empresa, que lo establecerá según las necesidades de los servicios, debiendo el trabajador conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

3. Durante los meses de Julio y Agosto, en la semana de fiesta local, del 24 al 31 de diciembre, el día 5 de enero y los viernes de los meses de junio y septiembre, la jornada laboral será de 35 horas semanales, en jornada continuada. Aquellos trabajadores/as cuya contratación sea a tiempo parcial tendrá una disminución de la jornada proporcional a la establecida en su contrato de trabajo. No obstante, dado que existen necesidades de servicio que podrían verse perjudicadas por esta jornada continuada, se establece como imprescindible el mantenimiento de una guardia de una persona por departamento por las tardes durante todo el mes de julio y en aquellas del mes de agosto que la Dirección de la empresa estime oportuno por necesidades debidamente justificadas.

4. Se establece para los días 24 y 31 de diciembre, así como para el 5 de enero, la terminación de la jornada laboral en las 14:00 horas, sin que ello implique reducción en el cómputo de horas anuales establecido en este Convenio.

ARTÍCULO 12. Jornada y horarios especiales.

1. En aquellos centros de trabajo o áreas en que por la naturaleza del servicio prestado cabe una organización del trabajo en equipo según la cual el personal desempeña sucesivamente las mismas funciones o tareas, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, podrá implantarse de común acuerdo entre empresa y trabajadores, la jornada a turnos, dando lugar al establecimiento de la rotación por parte de todo el grupo laboral afectado.

2. En ningún caso se podrá modificar el orden de los turnos a realizar por el personal, salvo causa de fuerza mayor, o permuta con otro trabajador, siendo necesaria en este último caso la previa autorización de la persona responsable del centro de trabajo o departamento.

3. Dada la especiales circunstancias que operan en el desarrollo de la prestación de servicios en nuestro sector, lo que provoca la disponibilidad de personal en función de las necesidades de nuestros clientes, en ocasiones con carácter de urgencia, se establece que, dentro del respeto a la normativa laboral en materia de jornada de trabajo

tanto con carácter mensual como diario (artículo 34 E.T.), así como de los criterios establecidos en el presente convenio en materia de jornada irregular, la prestación del servicio se podrá llevar a cabo dentro de las 24 horas del día y cualquier día del año, circunstancias que se verá compensada de acuerdo a lo establecido en el artículo 12.1 y 56.4 de este convenio que regulan el concepto y contenido del complemento de tumicidad y de turno especial.

ARTÍCULO 13. Disposiciones Comunes.

1. Dentro de la jornada de trabajo, el personal tendrá derecho a un descanso de 20 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo, siempre que la jornada de trabajo sea igual o superior a 6 horas diarias, el cual se disfrutará en los horarios que establezca la empresa para el desayuno. Para el caso en que la jornada laboral sea de 9 horas, conforme a lo establecido en el artículo 11.2 del presente Convenio, el trabajador podrá disfrutar de dos periodos de descanso, de 20 y 15 minutos respectivamente y que se computarán como de trabajo efectivo.

2. Con carácter ordinario, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso semanal será de un día y medio ininterrumpido, que podrá hacerse efectivo en cómputo de hasta dos semanas, dependiendo de la organización del trabajo, y que comprenderá preferentemente la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

ARTÍCULO 14. 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 15. Horas extraordinarias.

Con las limitaciones establecidas en el Punto 2 del Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias que se realicen se compensarán de acuerdo al cociente resultante entre el Salario Bruto Anual del trabajador y la jornada establecida, incrementada en un 50 % si estas se realizan durante la jornada ordinaria y de un 75 % en horario nocturno, domingos o festivos, salvo cuando el trabajador sea expresamente contratado para trabajar en horario nocturno o fin de semana, en cuyo caso se aplicará al importe de cada hora extraordinaria el incremento del 50%, queriendo hacerse constar, de acuerdo a lo establecido en el punto 4 del citado artículo 35 que la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Se considerará trabajo nocturno el realizado desde las veintidós a las seis horas del día siguiente.

Como criterio general y preferente la compensación de las horas extraordinarias se realizará mediante descanso retribuido conforme al criterio establecido. Prioritariamente de mutuo acuerdo, el disfrute del descanso compensatorio se realizará dentro de los 4 meses siguientes a la realización.

El cálculo del importe se ajustará a la siguiente fórmula:

Hora extra = (salario bruto anual / jornada anual) x 1,50 ó 1,75

CAPÍTULO IV. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 16. Vacaciones.

Todo el personal afecto al presente Convenio, tiene derecho a 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, de los cuales 15 como mínimo serán disfrutados ininterrumpidamente, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

a) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal.

b) Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares, y dentro de este supuesto se seguirá un estricto turno rotativo, iniciándose por el más antiguo en la empresa.

c) El personal que lleve al servicio efectivo de la empresa menos de un año, disfrutará la parte proporcional de las vacaciones que reglamentariamente le correspondan, durante el mes de diciembre en proporción al tiempo trabajado, considerándose la fracción de mes como mes completo. En el caso de finalización de su relación laboral con la empresa sin haber disfrutado del segmento de vacaciones anuales retribuidas a que tiene derecho, lo hará una vez producida dicha finalización a los efectos del nacimiento de la situación legal de desempleo y sus prestaciones correspondientes.

d) Los trabajadores que simultaneen su trabajo con la realización de estudios, podrán fraccionar sus vacaciones haciéndolas coincidir con época para la preparación de exámenes.

e) Cuando una trabajadora causa baja por motivos derivados de embarazo (riesgo por embarazo) o para el disfrute de su periodo de maternidad y como consecuencia de ello, no hubiera podido disfrutar sus vacaciones reglamentarias, a petición de la interesada, las podrá solicitar, una vez concluido cualquiera de ambos procesos, aún cuando sea con posterioridad al vencimiento del año natural.

Igualmente se aplicará en los casos de disfrute de los permisos de paternidad.

El cuadro de vacaciones deberá quedar fijado antes del 30 de marzo de cada año.

ARTÍCULO 17. Permisos.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la zona de residencia, el plazo será de cinco días o de seis si es fuera de la provincia. En el caso de que al menos dos días de la licencia sean inhábiles, se aumentará en un día más.

c) Un día natural en los casos de bautizo, primera comunión o matrimonio de hijos o hermanos, coincidiendo con la fecha de celebración de la ceremonia.

d) Por mudanza o desahucio, aún dentro de la misma ciudad, dos días.

e) 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 ésta 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 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo

h) El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicios, podrá pedir, en caso de verdadera justificación, licencia con medio sueldo hasta un plazo no superior a sesenta días, siempre que lo permitan las necesidades de la empresa.

i) Para asistir al trabajador y parientes en primer grado de consanguinidad a consultas de especialistas siempre y cuando quede justificado documentalmente.

ARTÍCULO 18. Reducción de jornada y licencias

a) Por la lactancia de un hijo hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

b) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, 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, psíquico 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 tercio 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. 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 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.

d) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados a), b) y c) corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre el empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados a), b) y c) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

e) El trabajador que lleve un mínimo de cinco años de servicio podrá solicitar, licencia sin sueldo por un plazo no superior a seis meses si es para dentro del territorio nacional y doce si es para el extranjero, siempre que lo permitan las necesidades e intereses de la empresa y en caso de verdadera justificación.

CAPÍTULO V. REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 19. Disposiciones generales

1. El personal podrá ser sancionado por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria en los respectivos centros de trabajo o unidades orgánicas, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este Capítulo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2. Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

3. Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores/as, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

ARTÍCULO 20. Calificación de faltas

Las acciones y omisiones punibles en que incurran los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán, según su índole, importancia o reincidencia, como leves, graves o muy graves.

1.- Se consideran faltas leves:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, durante el periodo de un mes.

b) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

c) Las de negligencia, descuido o morosidad en la ejecución de cualquier trabajo, cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la empresa.

d) Utilización impropia, descuidada o abusiva de materiales, útiles y efectos, de los que el trabajador disponga o tenga a su cargo.

e) El abandono injustificado, por breve tiempo, del puesto de trabajo.

f) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente si falta al trabajo por enfermedad, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, así como el alta correspondiente.

g) Las indiscreciones engañosas en las relaciones de trabajo tanto internas como externas.

h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada y las que repercutan en la buena marcha de los servicios.

i) La falta de atención y diligencia con los clientes y las que puedan dañar la buena imagen de la empresa.

2.- Serán faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad al mes no justificadas.

b) Faltar dos días al trabajo, sin causa justificada, en el periodo de un mes.

c) 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.

d) La disminución voluntaria del rendimiento en el trabajo y las actitudes manifiestamente negativas e insolidarias que afecten a la productividad de la empresa.

e) 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) Simular la presencia de otro trabajador, 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.

g) El consumo no habitual de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas que afecten a la capacidad física, intelectual u operativa del trabajador, y a sus normales reacciones anímicas y de convivencia socio-laboral durante su jornada de trabajo.

h) Las de respeto mutuo, disciplina y obediencia.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral y emplear para uso propio equipos, material y herramientas de la empresa.

j) La retención, no autorizada, de documentos, datos y correspondencia, o su aplicación, destino o usos distintos de los que correspondan.

k) La ocultación maliciosa de errores propios o de retrasos en el trabajo, que causen perjuicio a la empresa.

l) 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.

m) 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.

n) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y cuando hayan mediado sanciones.

3.- Serán faltas muy graves:

a) Más de quince faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses.

b) Más de diez faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificativa, 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) La disminución grave y continuada del rendimiento, no debida a edad avanzada o a enfermedad.

e) Violación del secreto de correspondencia, y de documentos de la empresa, o revelar a elementos ajenos a la misma, datos de reserva obligada.

f) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, mobiliario, enseres, infraestructuras o en elementos fungibles de la empresa.

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

h) 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.

i) Las conductas de acoso sexual, verbales físicas o presiones psicológicas realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el trabajador.

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

k) 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.

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

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

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

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

p) En el marco de las relaciones laborales, cualquier conducta constitutiva de falta o delito.

q) El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.

r) Reincidencia en falta grave, por una sola vez, aunque sea de distinta naturaleza dentro del periodo de seis meses desde su comisión.

El enunciado de faltas que antecede no puede ser exhaustivo por la ilimitada variedad del componente humano de sus posibles actores y de los múltiples condicionantes que la complejidad del tejido empresarial del sector impone. Por ello, la empresa y la representación de los trabajadores podrán ampliarlo, en la graduación que corresponda, a otro tipo de supuestos o bien a hechos de características similares a los descritos.

ARTÍCULO 21. 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.

ARTÍCULO 22. 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.

Todas las sanciones podrán ser recurribles ante la jurisdicción laboral, de acuerdo con la normativa general de aplicación. No obstante, en los supuestos de sanciones por faltas leves o graves, los trabajadores sancionados podrán, facultativamente, presentar un escrito de descargo contra la sanción en el que no podrán exigir a la empresa la práctica de pruebas, pero al que podrán acompañar aquellas de que dispongan o que estimen conveniente aportar. El escrito de descargo deberá presentarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, y podrá ser resuelto por la empresa dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción del mismo. De no contestarse expresamente por la empresa dentro de dicho plazo, se entenderá tácitamente confirmada la sanción. De contestarse el escrito de descargo en el sentido de modificar la sanción impuesta, quedará sin efecto la primera clasificación de la falta y la sanción y, contra la segunda, solo quedará abierta la vía del recurso jurisdiccional.

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 durante el proceso se tomaran 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 23. Graduación de las faltas

Las sanciones que las empresas podrán 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.

ARTÍCULO 24. Supuestos exceptuados

No obstante lo indicado en el presente capítulo y en uso de las facultades que legalmente le competen, las empresas podrán proceder a la extinción del contrato de trabajo por las causas objetivas que se contemplan en el Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores y por los incumplimientos contractuales especificados en el Artículo 54 del mismo texto legal.

Las sanciones que, en el orden laboral, puedan imponerse, se entiende sin perjuicio del tanto de culpa cuya apreciación corresponda a los Tribunales del orden penal, cuando el hecho cometido pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procede.

Se estará a lo dispuesto en el TÍTULO IV: INFRACCIONES LABORALES del Estatuto de los Trabajadores, en lo referente a las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de este Convenio Colectivo en materia laboral, así como a su tipificación y correspondientes pautas sancionadoras.

CAPÍTULO VI. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 25. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de Bernardino Abad, S.L. a través de su personal directivo, 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 26. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a. La mejora del rendimiento de la organización.

b. La profesionalización, la formación del personal y la promoción del personal.

c. La racionalización de los procesos operativos.

d. La evaluación del desempeño.

e. La valoración de los puestos.

f. El establecimiento de medidas necesarias que permita realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.

CAPÍTULO VII. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 27. Factores de encuadramiento.

El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, dentro de la estructura profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos dentro de un determinado grupo profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

A partir de la publicación en el Boletín Oficial del presente Convenio no se podrán realizar contrataciones con las anteriores categorías profesionales, viniendo la empresa obligada a contratar por grupos profesionales, categorías y nivel específico, es decir, en el contrato de trabajo se deberá de hacer constar de forma fehaciente el grupo profesional, la categoría y el nivel del trabajador contratado. La pertenencia a un grupo profesional no está unida a una determinada titulación

académica ya que puede suplirse por experiencia previa en un puesto de igual o similar naturaleza, o por habilitación profesional, certificado de cualificación profesional o certificado de profesionalidad adquirida por experiencia laboral.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

- 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.
- Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- 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.
- 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.
- 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 los que se ejerce el mando.
- 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.

ARTÍCULO 28. 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.

Deseamos precisar que aunque somos conscientes de que el uso del masculino nunca engloba al femenino, se obviará la escritura con el uso de ambos géneros separadas por "/" ya que dificulta la lectura y la comprensión de los contenidos. Sin embargo, y como alternativa más idónea, se ha procurado el uso de los genéricos en aquellos términos que lo hacen posible.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiéndose incluir distintas funciones o especialidades profesionales equivalentes, grupos que a su vez se encuadran en cada una de las áreas funcionales que integran la actividad de la empresa y que se señalan a continuación:

AREAS FUNCIONALES

GERENCIA, ADMINISTRACION, COMERCIAL, EXPORTACION, IMPORTACION, CONSIGNATARIA, TRAFICO, MARITIMO

ARTÍCULO 29. Grupos profesionales.

Grupo Profesional 1:

a. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que conllevan la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección, a la que debe dar cuenta de su gestión.

b. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

RESPONSABLE/JEFE DE SERVICIO

Es el empleado, provisto o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la Dirección y/o Gerencia, asume el mando y responsabilidad de una o varias áreas, teniendo a sus órdenes a los Jefes de las áreas que tenga asignadas y estando encargado de imprimirles unidad.

JEFE DE AREA

Es el empleado que con profundos y probados conocimientos en las áreas definidas y bajo la dependencia directa de la Dirección y/o Responsable, asume el mando y la responsabilidad de un área, ordenándola debidamente y adoptando iniciativas para la consecución de la misión que tenga confiada, para lo que se responsabilizará de distribuir los trabajos entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él depende. Grupo Profesional 2:

a. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas complejas pero homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores, y que implicando responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

b. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

OFICIAL DE ÁREA

Es el empleado administrativo con responsabilidad restringida, bajo la dependencia de un jefe de área y hallándose capacitado para la realización de trabajos y funciones que requieren iniciativa propia, con o sin otros empleados a sus órdenes. Realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuada, tales como liquidación de conocimientos, reclamaciones de sobornos, despacho de correspondencia, declaraciones de aduanas, cálculos, estadísticas, contabilidad, despacho de buques y el resto de servicios asociados a su área de trabajo.

ENCARGADO DE OFICIO

Es la persona especialista en su oficio de trabajo que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de Área, si lo hubiere, y que dirige los trabajos de una sección con la responsabilidad

conseguida sobre la forma de ordenarlos, indica al personal a sus órdenes la forma de ejecutar aquellos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su oficio con práctica completa de su cometido.

OFICIAL 1ª

Es el operario que poseyendo capacitación especializada en uno de los oficios peculiares de la actividad y disponiendo de conocimientos técnicos y prácticos para la actividad relativa a su área de trabajo, realizan funciones que requieren propia iniciativa, con tal grado de profesión que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

Grupo Profesional 3:

a. Criterios generales: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas específicas o auxiliares que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por las indicaciones de sus superiores, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

b. Formación: ESO o equivalente; y específica para los conductores. En ambos casos, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo y/o formación específica en el puesto de trabajo (F. Continua o F. Ocupacional).

ENCARGADO DE ALMACÉN

Es el responsable del almacén o almacenes a su cargo, debiendo recibir y despachar los pedidos de material, mercancías o pertrechos depositados, anotar el movimiento de entrada y salida, así como cumplimentar las relaciones, albaranes, etc., correspondientes. Asimismo dirigirán todas las labores o trabajos propios de almacén o almacenes.

OFICIAL 2ª

Pertenece a esta categoría, los operarios que con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinado a un Jefe u Oficial de 1ª, si los hubiere, realizan trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la actividad, ejercitando las funciones correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

CONDUCTOR VEHÍCULOS PESADOS (>3500 kg.)

Es el empleado que estando en posesión del carnet de conducir requerido se contrata para conducir vehículos pesados, siendo el encargado de manipular las grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos propiedad de la Empresa, así como cualquier vehículo con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, sin necesidad de conocimientos mecánicos, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del mismo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato, a la persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio, pudiendo también realizar la manipulación manual de las tareas de carga y descarga si ello se hiciese necesario.

CONDUCTOR VEHICULOS LIGEROS/MANIPULANTE (<3500 kg.)

Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir requerido, se contrata para conducir vehículos ligeros, siendo el encargado de manipular las grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos propiedad de la Empresa, pudiendo también realizar la manipulación manual de las tareas de carga y descarga si ello se hiciese necesario.

Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de las mercancías, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de colaborar en cargar y descargar su vehículo, y de recoger y repartir o entregar la mercancía.

AUXILIAR DE ÁREA 1ª

Es el trabajador administrativo, encuadrado en cada una de las áreas de actividad de la empresa, que realiza trabajos con iniciativas y responsabilidades restringidas, estando en posesión de los correspondientes conocimientos técnicos y prácticos de la actividad del sector a nivel general, y que se dedica dentro de las oficinas o fuera de ellas a operaciones elementales administrativas, ayuda en sus funciones puramente mecánicas a los oficiales de superior categoría en la empresa y, en general, a las labores auxiliares inherentes a las distintas áreas departamentales, recepción o entrega de documentos, reproducción de escritos y documentos por medios mecanográficos, informáticos, láser o xerografía, y su transmisión o archivo; registro de entrada y salida de correspondencia, así como en servicios de enlace con los buques y dependencias de la administración, y las que la operativa portuaria demande, así como todas aquellas funciones que le fueran asignadas y que puedan encuadrarse dentro de su área y grupo profesional.

COMERCIAL

Es el empleado a las órdenes de un superior, que bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección trabajos comerciales que requieren propia iniciativa, estando en posesión de los correspondientes conocimientos técnicos de la actividad del sector, teniendo o no a su cargo otros empleados. Es cometido suyo, entre otros, el contacto directo con clientes, elaboración de ofertas, dirección de campañas publicitarias y de promoción, control de cartera de clientes...

Grupo Profesional 4:

a. Criterios generales: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples, ajustándose a instrucciones concretas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación. Asimismo, estarán incluidos en este grupo profesional, aquellos trabajadores que

con un periodo corto de adaptación desarrollan tareas o funciones básicas, simples y rutinarias con la formación e instrucción correspondiente.

b. Formación: Ciclo elemental de grado medio o similar con o sin certificado de escolaridad, o ESO.

PEON/MOZO

Es el trabajador operario que a las órdenes del encargado, si lo hubiere, se dedica a operaciones no concretas y especializadas, pero poseyendo cierta preparación y práctica en el trabajo que realizan. Entre los trabajos que debe realizar, entre otros, se comprenden los de efectuar el transporte de material y mercancías, dentro o fuera de los almacenes, según las órdenes que reciba de sus superiores, enfardar o embalar, con sus operaciones preparatorias y con las complementarias de reparto; controlar, pesar y etiquetar las mercancías, carga y descarga de vehículos, realizándola con medios manuales o mecánicos, con toda rapidez y aprovechamiento de espacio, seguridad, y cualesquiera otras semejantes, pudiendo encomendársele también trabajo de limpieza de locales.

VENDEDOR

Es quien a las órdenes de un comercial desarrolla trabajos auxiliares que faciliten las funciones de su área pero con un carácter puramente mecánico, para lo que realiza funciones de esta área con iniciativa y responsabilidad restringida, estando en posesión de los correspondientes conocimientos técnicos de la actividad del sector a nivel general, lo que contribuirá a continuar con la formación que le permita mejorar el desempeño de su profesión.

AUXILIAR DE ÁREA 2ª

Es el trabajador administrativo que carece de especialidad alguna, tanto en las materias propias del área de trabajo a la que esté asignado, como de conocimientos generales de la técnica contable y administrativa, desarrollando trabajos auxiliares que faciliten la actividad de su área o que tengan un carácter puramente mecánico. Realizan trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa, así como limitados y escasos conocimientos técnicos y prácticos de la actividad del sector.

TELEFONISTA/RECEPCIONISTA

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 telefonista/recepcionista 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.

En aquellos centros de trabajo que por su importancia no requieran la existencia de telefonista/recepcionista, la centralita y la atención de las visitas podrá estar a cargo del personal administrativo, sin que este, por tal circunstancia, pueda negarse a la prestación de las funciones que le son propias.

AUXILIAR DE PRODUCCIÓN

Integra esta categoría el personal operario que desarrolla trabajos auxiliares que faciliten los oficios definidos para el peón/mozo pero con iniciativa y responsabilidad restringida o que tengan un carácter puramente mecánico, así como otros trabajos secundarios de esta naturaleza ordenados por sus superiores jerárquicos, contribuyendo al desarrollo de su labor con la formación teórica y práctica para mejorar el desempeño de su oficio.

PERSONAL DE LIMPIEZA

Es el trabajador encargado de la limpieza de las oficinas, locales, y demás dependencias de la empresa, sin distinción de sexos. No estará incluido en este Convenio el personal que realice la limpieza de las oficinas como servicio contratado, bien por los propios interesados o con entidades organizadas a tal efecto.

MENSAJERO

Son los empleados, con vehículo propio o de la empresa, encargados de entregar y recoger cualquier tipo de documentación y pequeños paquetes. La empresa se hará cargo del mantenimiento, seguro, combustible, reparaciones, etc. del vehículo. Asimismo realizará tareas administrativas sencillas en las oficinas y que sean asimilables a sus funciones. No estará incluido en este convenio el personal de las empresas de mensajería contratadas al efecto.

PORTERO/VIGILANTE

El trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida los accesos de oficinas, locales, muelles y el resto de dependencias de la empresa, realizando funciones de custodia y vigilancia, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias. No estará incluido en este convenio el personal de las empresas de vigilancia.

Grupo Profesional Nuevo Ingreso:

a. Criterios generales: Este grupo profesional está reservado para aquellas funciones que estando integradas en cualquiera de los grupos profesionales previamente definidos, necesitarán de un periodo previo de formación y adaptación a la labor profesional.

b. Formación: El proceso de formación del puesto de trabajo queda integrado en el propio periodo de adaptación del trabajador, si bien se establece como conveniente que el trabajador aporte la formación señalada para cada uno de los grupos profesionales incluidos en el presente artículo y de acuerdo a su encuadramiento.

NUEVO INGRESO 1º TRIMESTRE

NUEVO INGRESO 2º TRIMESTRE

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.

ARTÍCULO 30. Polivalencia Funcional.

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

Se establece como pauta de trabajo la Polivalencia Funcional, lo que conllevará la posibilidad de que un trabajador 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 organizativas de la empresa, y siempre con el límite del menoscabo a la dignidad profesional del trabajador, debiendo ser retribuido conforme a las funciones de la categoría más alta, dentro del grupo y nivel que el trabajador efectivamente realice.

CAPÍTULO VIII. CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 31. Período de prueba.

Es posible estipular un periodo de prueba durante el cual ambas partes pueden resolver el contrato sin necesidad de alegar justa causa, sin preaviso y sin indemnización alguna. Cuando el periodo de prueba está expresamente pactado, constituye un contrato sujeto a condición resolutoria. En consecuencia, sobrevenida la condición en forma de declaración de voluntad resolutoria de cualquiera de las partes contratantes, la relación jurídica se extingue de forma automática, dejando de producir efectos.

Los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un periodo de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:

- Grupos 4 y 5: seis meses (sólo técnicos titulados)

- Grupo 1, 2 y 3: dos meses (resto del personal incluidos contratos inferiores a seis meses)

ARTÍCULO 32. 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 las vacaciones.

ARTÍCULO 33. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1. Estos contratos se conciertan para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, 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 éstos contratos será de 12 meses, dentro de un periodo de 18 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 mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga puedan exceder de dicha duración máxima.

ARTÍCULO 34. 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 el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de la obra o en el cumplimiento del servicio y no en tareas distintas.

ARTÍCULO 35. Contratos formativos.

a) Contrato para la formación y el aprendizaje:

El objeto del contrato es la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una 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 los trabajadores reúnan simultáneamente los siguientes requisitos:

- Ser mayores de 16 y menores de 25 años. No obstante, con carácter transitorio, se permite hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15% concertarlo con trabajadores menores de 30 años.

- 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 6 meses 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.

La retribución del trabajador 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 un trabajador 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 el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Para la realización de este contrato es necesario que concurran en el trabajador 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 trabajadores con discapacidad. No obstante, con carácter transitorio, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%, puede celebrarse con menores de 30 años, aunque hayan transcurrido 5 o más años desde la terminación de los correspondientes estudios (L 11/2013 art.13.1 y disp.trans.1ª)

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; - 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.

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.

La retribución del trabajador será la fijada en las tablas salariales incluidas en el Anexo I durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

ARTÍCULO 36. Contratos a tiempo parcial.

1. El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la Empresa, en dichos períodos de tiempo. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

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 los trabajadores con contrato a tiempo parcial esté acordada en la Empresa con los representantes de los trabajadores.

3. El número de horas complementarias no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto de contrato. Por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, dicho porcentaje podrá ampliarse hasta el 50 por 100 de las horas ordinarias contratadas. Para la realización de las horas complementarias deberá mediar un preaviso al trabajador de, al menos, cinco días.

4. Los trabajadores 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 trabajador a tiempo parcial.

5. Los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán de los suplidos de comedor, transporte, etc., en la misma forma que el resto de los trabajadores, pudiendo ser éstos compensados en metálico.

6. Los trabajadores contratados 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 37. Contrato fijo-discontinuo.

1. 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, así como las que no se realicen en fechas ciertas).

2. 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 y por orden de antigüedad de cada especialidad.

ARTÍCULO 38. 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 que simultanea una jubilación parcial anticipada con un contrato a tiempo parcial. También se puede celebrar para sustituir a los trabajadores 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 del trabajador sustituido y las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el trabajador 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 por el trabajador sustituido. El horario del trabajador relevista puede completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

b) En cuanto a la duración del contrato, debe ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador 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 relevado.

c) Por lo que se refiere al puesto de trabajo, independientemente de que el relevista ocupe o no el mismo del trabajador sustituido, se exige la existencia de una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no puede ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

ARTÍCULO 39. Contrato de interinidad

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

- para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo (interinidad

por sustitución);

- 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 un trabajador 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) Maternidad, paternidad, 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 40. Fomento de la contratación indefinida

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y el Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de «Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida», previsto en dichas disposiciones.

Si la empresa lleva a cabo contrataciones con carácter indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, así como transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrá acogerse al conjunto de incentivos que regulados por el Decreto 149/2005, de 14 de junio de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

No obstante las referencias legales referidas en los párrafos anteriores, y dada la constante modificación de los preceptos legales continentes de las citadas ayudas y subvenciones, las partes firmantes entiende que este artículo servirá 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 del Decreto- Ley 2/2015 de 3 de marzo de la Junta de Andalucía de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo.

CAPÍTULO IX. MOVILIDAD

ARTÍCULO 41. Movilidad funcional.

1. El trabajador 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. 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.

2. 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.

3. El cambio de funciones distintas a las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo, y los artículos 42 y 43, requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, previo informe de la representación unitaria de los trabajadores, o la Comisión establecida en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

4. En todos los supuestos regulados en este artículo, y los artículos 42 y 43, se informará previamente a la representación de los trabajadores.

ARTÍCULO 42. Trabajos con funciones de grupo superior.

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador 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, el trabajador 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 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 del trabajador sustituido, en los que la sustitución comprenderá el límite de doce meses.

ARTÍCULO 43. Trabajos con funciones de grupo inferior.

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, que lo justifiquen, podrá destinar a un trabajador 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, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le correspondía.

2. A un trabajador 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 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, 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.

ARTÍCULO 44. Movilidad geográfica.

1. El traslado a instancia de la empresa que exija cambio de residencia requerirá la existencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

2. La decisión de traslado deberá ser notificada a la persona afectada, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de su efectividad. Dicha notificación expresará las causas que motivan el traslado, el centro de trabajo al que se le traslada y la fecha a partir del cual debe surtir efecto, estando el citado traslado a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación, asimismo se intentará buscar fórmulas de negociación que satisfagan a ambas partes.

Habrà de tenerse en consideración los siguientes criterios:

a).- Que ostente la categoría profesional y cualificación necesaria para desempeñar el puesto de destino.

b).- Que no exista en un centro de trabajo más próximo otra persona con el mismo perfil profesional y cuyo traslado fuera posible.

c).- Tendrà preferencia para permanencia en sus puestos de trabajo el personal con obligaciones familiares.

Aceptado el traslado por el personal afectado, se efectuará respetando los derechos económicos y profesionales, percibiéndose una compensación económica consistente en el abono de seis dietas por miembro de la unidad familiar, además del abono de los gastos de mudanza de mobiliario y enseres. A los efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá que forman parte de la unidad familiar aquellas personas que se hallen ligadas de modo permanente al trabajador o trabajadora con convivencia continuada. Si uno de los cónyuges o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, cambia de residencia por traslado forzoso, el otro o la otra, si fuera personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo disponible. De no haber puesto tendrá derecho preferente para ocupar la primera vacante de su categoría profesional que se produzca, o de otra categoría dentro de mismo grupo profesional, siempre que tenga la cualificación y capacidad para el desempeño del nuevo puesto.

CAPÍTULO X. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

ARTÍCULO 45. 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 Bernardino Abad, S.L. 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.

4. Cobertura de vacantes y ascensos. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas o amortizarse si lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

5. Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de conformidad con los criterios en este convenio colectivo establecidos.

6. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre designación. Tales tareas resultan englobadas en el grupo profesional 1, y en las del grupo profesional 2, cuando ostenten funciones específicas de mando.

7. Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no proceda la libre designación por las empresas, éstas promoverán, prioritariamente, la promoción interna entre sus trabajadores, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, con la participación de las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras para velar por su imparcialidad, tomando como referencia circunstancias como la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer. A este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico práctico, previo informe a consulta a la representación legal de los trabajadores.

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

ARTÍCULO 46. Seguridad y salud laboral.

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 47. Vigilancia de la salud.

Todo el personal afectado por el ámbito de este convenio, podrá acceder a los reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre carácter voluntario para los trabajadores y trabajadoras.

No obstante lo anterior, se aplicarán los criterios del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, y el artículo 37 del reglamento de servicios de prevención.

Los resultados de las revisiones no podrán ser utilizados con finalidades discriminatorias ni en perjuicio del trabajador o trabajadora. En ningún caso, los costes de las revisiones médicas recaerán sobre el trabajador o trabajadora, traslados incluidos.

ARTÍCULO 48. 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, 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.

ARTÍCULO 49. Mecanismos de participación.

La legislación atribuye a los delegados de prevención y comités de seguridad y salud, competencias de participación en la prevención de riesgos laborales.

Se facilitará copia a los delegados de prevención y comités de seguridad y salud, de la documentación que necesiten para desarrollar sus competencias y funciones, según se determina en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Éstos serán informados, para que sean conocedores y puedan analizar, valorar y proponer las medidas preventivas que consideren necesarias ante los daños producidos a la salud o a la integridad física de los trabajadores y trabajadoras.

Además, los delegados de prevención y comités de seguridad y salud laboral participarán en el proceso preventivo, desde su diseño hasta la implantación final.

CAPÍTULO XII. ACCIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 50. Seguro Colectivo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, quedan obligadas a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo, que cubra las contingencias de muerte y la de invalidez permanente y total para su profesión habitual; incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez, de todo el personal en alta o situación asimilada que haya cumplido un año de antigüedad o desde el momento de su contratación con carácter indefinido y que sea legalmente asegurable. Durante los dos años de vigencia el capital asegurado será de treinta y seis mil euros (36.000 €) en caso de muerte o en los supuestos de invalidez permanentes antes definidos y declarados por resoluciones firmes del I.N.S.S. o Tribunales de la jurisdicción laboral, y se duplicará en el caso de muerte por accidente.

En los supuestos de muerte serán beneficiarios los familiares que el trabajador hubiese designado o en su defecto los llamados a suceder por orden legal de la sucesión "ab intestato".

Las empresas sólo vendrán obligadas al pago del Seguro, en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador en la póliza. Sólo serán asegurables, las personas del colectivo que reúnan las condiciones fijadas en la póliza.

Las empresas resultarán subsidiariamente obligadas al pago de estas prestaciones única y exclusivamente en los supuestos de negativa de la Compañía aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes, salvo en los supuestos de suspensión de pagos o quiebra legalmente declaradas, o por no inclusión maliciosa del trabajador en la relación de asegurados.

En los supuestos de no inclusión por la compañía aseguradora de alguno de los miembros del colectivo, de todos o alguno de los riesgos asegurados, el trabajador afectado lo comunicará a la Comisión Paritaria Mixta de Interpretación del Convenio, a efectos de intentar encontrar la posible solución.

Para la adecuación de las coberturas de las pólizas vigentes al importe de la indemnización convenida, contarán las empresas con el plazo de un mes desde la fecha de la publicación del convenio, por lo que cualquier riesgo asegurable ocurrido con anterioridad del plazo fijado, se registrá por las condiciones vigentes en el anterior Convenio de aplicación.

ARTÍCULO 51. Ayuda escolar.

Se concederá una ayuda escolar anual, devengable en el mes de Agosto, consistente en 147,67 € por cada hijo que alcance los dos años de edad entre los días 1º de enero y 30 de septiembre del año 2015, así como por los hijos que no alcancen los veintitrés antes del día 1º de octubre del mismo año. Esta cantidad se incrementará cada año de vigencia del presente convenio en el porcentaje fijado en el artículo 55 sobre revisión salarial.

Se hace declaración expresa por ambas partes que la prestación económica a que se refiere el presente artículo, tiene la exclusiva condición de ayuda escolar, por lo

que sólo podrá ser percibida por razón de aquellos hijos que estén escolarizados en cualquiera de los niveles desde preescolar a E.S.O. o cursando estudios de un nivel superior, debiendo acreditar documentalmente la concurrencia de los requisitos establecidos para tal ayuda.

CAPÍTULO XIII. ACOSO MORAL O SEXUAL.

ARTÍCULO 52. 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 los trabajadores. 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 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 del trabajador 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.

La Empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores de cualquier situación que se presente por parte de los empleados por escrito en esta materia.

CAPÍTULO XIV. REPRESENTACIÓN SINDICAL.

ARTÍCULO 53. Condiciones sindicales.

1. 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, 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. Existirá como mínimo un Delegado de Personal en la empresa aun cuando en función del número de trabajadores 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. Ningún trabajador 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 del trabajador exige la prohibición de cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante.

7. No se podrán imponer sanciones a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa por faltas graves o muy graves, sin instrucción de expediente disciplinario que se ajuste a las siguientes normas:

a.- Redacción de pliego de cargos y notificación al interesado.

b.- El plazo para contestar a dicho pliego de cargos será de 5 días hábiles contados desde el siguiente a la notificación del pliego de cargos.

c.- Propuesta de resolución de la empresa, en el plazo de 10 días o desde el transcurso del plazo si no lo se hubiese presentado, con facultad del trabajador para su elevación a su central sindical que podrá exponer su criterio en el plazo de 5 días hábiles desde la notificación al trabajador de la propuesta de resolución.

d.- Resolución definitiva de la empresa, en el plazo de 5 días hábiles desde el trámite anterior, que será revisable, a instancia del trabajador dentro de los plazos legales ante la Jurisdicción competente; la empresa queda obligada a aportar al Juzgado correspondiente el expediente instruido al efecto.

e.- Sólo se podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo y sueldo, durante la substanciación del expediente, en el supuesto de que los hechos determinantes del expediente pudiera ser constitutivos de delito, falta y hubiesen sido puestas en conocimiento de los Tribunales competentes, bien por la empresa o de oficio.

8. 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.

ARTÍCULO 54. Solución de conflictos colectivos.

Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión del Convenio como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos que se susciten en el ámbito del mismo.

En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá la previa sumisión del mismo a la Comisión del Convenio.

Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.

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.

CAPÍTULO XV. ESTRUCTURA SALARIAL

ARTÍCULO 55. Salario Base.

Es la parte de la retribución fijada para la jornada de trabajo establecida en el artículo 9, en función del Grupo Profesional en que se encuadre el personal. Su cuantía para el 2018, 2019 y 2020, es la que figura en el Anexo I.

ARTÍCULO 56. Revisión salarial.

El incremento salarial se fija para todos los conceptos económicos, durante la vigencia del presente Convenio y según los siguientes porcentajes:

Año 2.018 -	1,00%
Año 2.019 -	1,30%
Año 2.020 -	1,60%

ARTÍCULO 57. Complementos y pluses.

1. Pagas extraordinarias: Se establecen cuatro pagas extraordinarias para todas las categorías profesionales de una mensualidad de salario base Convenio más antigüedad consolidada, cada una, a devengar los días quince o inmediato anterior si aquel fuera festivo, de cada uno de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, excepto para aquellos trabajadores que tuvieran reconocidos otros conceptos incluidos en las Gratificaciones Extraordinarias que les serán respetados. La percepción de las pagas extras será proporcional al tiempo de servicios prestados, en casos de ingresos o ceses. Las partes acuerdan a su vez que, con el objeto de evitar problemas de tesorería por exceso de disposiciones en las fechas indicadas para el cobro de las pagas extraordinarias, así como facilitar el cobro de la parte proporcional de las mismas mensualmente, se establece el objetivo de que dichas pagas se prorrateen a lo largo de doce mensualidades en el año, coincidentes con los pagos mensuales de nómina, fijándose este criterio como efectivo para todas aquellas nuevas contrataciones que se produzcan.

2. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos: Los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo que realicen cualquier trabajo que esté considerado como tóxico, peligroso o penoso, tienen derecho a percibir un incremento sobre el salario convenio de un 20 % por tal concepto, de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

3. Ropa de trabajo: Las empresas facilitarán la ropa de trabajo necesaria, que habrá de entregarse a los trabajadores para todo el año, de acuerdo con la normativa legal vigente sobre prevención de riesgos laborales.

La empresa se compromete asimismo, en aplicación de dicha normativa legal vigente, a sustituir el equipo suministrado cuando este se deteriore o pierda las características para las que fue diseñado.

4. Complemento de turnicidad: La realización de la jornada a turnos, conforme a lo establecido en el artículo 12 del presente, dará derecho a la percepción del complemento de turnicidad fijado en el anexo de este convenio, siendo compatible con el complemento de trabajo nocturno, en el caso que se realizara alguna hora que tenga la consideración de nocturna, y con el abono del complemento de domingo o festivo cuando implique la realización de alguna hora que tenga la consideración de realizadas en domingo o festivo. La duración de los turnos en la jornada de mañana, tarde y noche no podrá superar el límite de 9 horas.

5. Complemento turno especial: Teniendo la partes en cuenta la especial situación que podría afectar a cualquiera de las áreas organizativas como consecuencia de las exigencias horarias de nuestra actividad, se establece que cuando la variación horaria que afecte al trabajador supere en más de tres horas de la jornada habitual de trabajo establecida en el artículo 11.1, a partir de la cuarta se verán compensado con un complemento denominado de turno especial y consistente en el abono de una cuantía de XX €/ por hora, siendo compatible con el complemento de trabajo nocturno, en el caso que se realizara alguna hora que tenga la consideración de nocturna, y con el abono del complemento de domingo o festivo cuando implique la realización de alguna hora que tenga la consideración de realizadas en domingo o festivo

6. Complemento por trabajo en domingos y festivos: Por la prestación de servicios en domingo o festivos se percibirá un complemento por una cuantía de XX €uros por día trabajado en estas circunstancias. Quedarán exceptuados de este complemento aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo habitual quede establecida para los citados días y que así venga reflejado en su contrato de trabajo o haya sido fijado mediante acuerdo entre trabajador empresa.

7. Complemento por trabajos nocturnos: La jornada nocturna, que será la realizada entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, se compensará a razón de XX/hora, no pudiendo exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. A los efectos del párrafo anterior, se considera personal nocturno a quien realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a quien prevea que pueda realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual, los cuales quedarán exceptuados de este complemento siempre y cuando así venga reflejado en su contrato de trabajo o haya sido fijado mediante acuerdo entre trabajador empresa.

No obstante, y de mutuo acuerdo entre las partes, las horas realizadas en domingo o festivo y nocturnas se podrán compensar mediante descanso retribuido en la proporción establecida en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo, debiendo fijarse el disfrute del descanso compensatorio dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

8. Complemento de puesto de trabajo: (Servicios a buques fondeados, en navegación o fuera de límites).

Los trabajadores que deban realizar servicios a buques fondeados, en navegación o fuera de límites percibirán, sobre el sueldo que les corresponda según su categoría, un complemento adicional cuyo importe se establecerá de común acuerdo entre empresa y trabajador.

ARTÍCULO 58. Factores y evaluación para el cumplimiento de objetivos.

Las partes firmantes se comprometen durante la vigencia del presente convenio, al desarrollo de común acuerdo de un conjunto de procedimientos y sistemas de evaluación profesional, los cuales permitirán poner en práctica un sistema de valoración adecuado de la labor realizada por cada trabajador. De la correcta aplicación de esta evaluación y valoración se derivará un beneficio tanto para la empresa, por la mejora de su productividad, como para el trabajador, ya que ese aumento de productividad deberá tener su reflejo en los correspondientes incentivos de aplicación directa a las percepciones del trabajador.

ARTÍCULO 59. Complemento de enfermedad y accidente:

En caso de Incapacidad Laboral Transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas abonarán a sus trabajadores la diferencia que existe entre lo que perciba de la Seguridad Social y lo que por base global cotizase o le correspondiese cotizar.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral las empresas abonarán el 50 % de la diferencia que existe entre lo que perciba de la Seguridad Social y lo que por base global cotizase o le correspondiese cotizar.

Estos beneficios se abonarán al trabajador durante el tiempo que permanezca en cualquiera de las situaciones antes indicadas. Las empresas tendrán la facultad de que por los médicos a su servicio puedan ser visitados y reconocidos en sus domicilios los trabajadores que estén percibiendo los complementos antes aludidos, cuantas veces lo estimen necesario.

ARTÍCULO 60. Desplazamientos y Dietas.

1. Gastos de viaje: Es la cantidad que se abonará por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio. Comprende la indemnización por el importe del billete o pasaje utilizado, dentro de las tarifas correspondientes a clase turista o similar. En los desplazamientos podrán utilizarse vehículos particulares, quedando fijada la cuantía de la indemnización en 0,292 □ por kilómetro si se trata de automóviles y 0,122 □ si se trata de motocicletas.

2. Dietas: es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la residencia habitual, con motivo de los desplazamientos por comisión de servicios (no por los desplazamientos inherentes a la comisión de los trabajos para los que haya sido contratado). Comprende los gastos de manutención y los importes máximos que por gastos de alojamiento se podrán percibir día a día, establecidos en las siguientes cuantías:

3. Por manutención: 40,00 □.

4. Por alojamiento: Importe de los gastos que se justifiquen previo acuerdo con la empresa.

5. En las comisiones cuya duración sea tal que no comprenda el horario habitual de las tres principales comidas, se abonará lo que corresponda en concepto de indemnización por cada una de ellas, en función del siguiente porcentaje:

6. Desayuno: 6% del gasto total de manutención.

7. Comida: 47% del gasto total de manutención.

8. Cena: 47% del gasto total de manutención.

Para la debida actualización de las cantidades antes reseñadas, se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que el fijado para el resto de conceptos en el artículo 55 del presente convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera: Salario nuevo ingreso

Como medida de mejora de la empleabilidad y teniendo en cuenta el tiempo necesario para la adecuación progresiva de los conocimientos y habilidades de los trabajadores a los requerimientos del puesto de trabajo las partes acuerdan fijar un salario de nuevo ingreso, de carácter temporal, que retribuirá la contratación inicial del empleado, de acuerdo a los criterios y clasificación establecidos en el art.29 en el denominado Grupo profesional de nuevo ingreso. Este salario no será de aplicación cuando el trabajador hubiera estado vinculado laboralmente a la empresa o grupo de empresas con carácter previo bajo cualquier modalidad de contratación, concluida la puesta a disposición, formación o en prácticas.

A partir de la fecha de la firma del presente texto articulado se fija un salario de nuevo ingreso, establecido en el anexo I para cada uno de los grupos profesionales por el período máximo determinado en dicho anexo de acuerdo con el grupo profesional asignado. Las pagas extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado y se abonarán en función del salario que se perciba en el momento de su liquidación.

Disposición adicional segunda: 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.

Cádiz, a 4 de abril de 2.018. Por la representación de la Empresa. Por la Representación de los Empleados. Firmas.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2018, 2019 Y 2020				
GRUPO PROFESIONAL		2018	2019	2020
1º				
SALARIO MENSUAL				
NIVEL A	RESPONSABLE/ JEFE DE SERVICIO	1.932,77 □	1.957,89 □	1.989,22 □
NIVEL B	JEFE DE AREA	1.715,04 □	1.737,34 □	1.765,13 □

GRUPO PROFESIONAL		2018	2019	2020
2º				
NIVEL A	OFICIAL DE AREA	1.485,16 □	1.504,46 □	1.528,53 □
NIVEL B	ENCARGADO DE OFICIO	1.373,71 □	1.391,57 □	1.413,83 □
NIVEL C	OFICIAL 1ª	1.300,03 □	1.316,93 □	1.338,00 □
3º				
NIVEL A	ENCARGADO DE ALMACEN	1.213,32 □	1.229,10 □	1.248,76 □
NIVEL A	OFICIAL 2ª	1.213,32 □	1.229,10 □	1.248,76 □
NIVEL A	CONDUCTOR VEHICULOS PESADOS >3500 kgs	1.213,32 □	1.229,10 □	1.248,76 □
NIVEL A	CONDUCTOR VEHICULOS LIGEROS/ MANIPULANTE (<3500 kgs)	1.213,32 □	1.229,10 □	1.248,76 □
NIVEL B	AUXILIAR DE AREA 1ª	1.153,06 □	1.168,05 □	1.186,73 □
NIVEL B	COMERCIAL	1.153,06 □	1.168,05 □	1.186,73 □
4º				
NIVEL A	PEON / MOZO	1.153,06 □	1.168,05 □	1.186,73 □
NIVEL B	VENDEDOR	921,70 □	933,68 □	948,62 □
NIVEL B	AUXILIAR DE AREA 2ª	921,70 □	933,68 □	948,62 □
NIVEL B	TELEFONISTA / RECEPCIONISTA	921,70 □	933,68 □	948,62 □
NIVEL B	AUXILIAR DE PRODUCCION	921,70 □	933,68 □	948,62 □
NIVEL C	PERSONAL DE LIMPIEZA	790,78 □	801,06 □	813,88 □
NIVEL C	MENSAJERO	790,78 □	801,06 □	813,88 □
NIVEL C	PORTERO / VIGILANTE	790,78 □	801,06 □	813,88 □
Pluses y complementos				
TURNICIDAD		3,54 □/HORA	3,58 □/HORA	3,64 □/HORA
TURNO ESPECIAL		3,54 □/HORA	3,58 □/HORA	3,64 □/HORA
DOMINGOS Y FESTIVOS		7,08 □/HORA	7,17 □/HORA	7,29 □/HORA
NOCTURNO		5,30 □/HORA	5,37 □/HORA	5,46 □/HORA
AYUDA ESCOLAR		152,15 □	154,12 □	156,59 □
Nuevo Ingreso				
NUEVO INGRESO 1º TRIMESTRE		75% de la retribución fijadas en las tablas salariales para cada categoría profesional		
NUEVO INGRESO 2º TRIMESTRE		85% de la retribución fijadas en las tablas salariales para cada categoría profesional		
Contrato en práctica y formación				
PRIMER AÑO		60% de la retribución fijadas en las tablas salariales para cada categoría profesional		
SEGUNDO AÑO		75% de la retribución fijadas en las tablas salariales para cada categoría profesional		
TERCER AÑO (solo formación)		75% de la retribución fijadas en las tablas salariales para cada categoría profesional		

Por la representación de la Empresa. Por la Representación de los Empleados. Firmas. N° 59.171

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE DESARROLLO, INNOVACION Y COOPERACION LOCAL ANUNCIO

Por medio del presente se hace saber que, por Decreto de la Diputada Delegada del Área de Desarrollo, Innovación y Cooperación Local de la Diputación Provincial de Cádiz de fecha 12 de septiembre de 2018, se acordó lo siguiente:

“ El Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, regula la afectación al Programa de Fomento de Empleo Agrario de proyectos de obras y servicios de interés general y social a ejecutar por las distintas Administraciones Públicas, subvencionándose la contratación de trabajadores desempleados, preferentemente eventuales agrarios, mediante créditos destinados a tal fin por el Servicio Público de Empleo Estatal.

La normativa que regula la selección de los trabajadores contratados por la Diputación Provincial de Cádiz para la ejecución de las obras afectas al Programa de Fomento de Empleo Agrario (PROFEA), el procedimiento para su contratación, la modalidad de contratación a utilizar y su duración se encuentra recogida en el Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, por el que se regula la afectación al Programa de Fomento de Empleo Agrario de créditos para inversiones de las Administraciones Públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas, la Orden de 26 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones por el INEM en el ámbito de colaboración con las corporaciones locales para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social y la Resolución de 30 de marzo de 1999 del Instituto Nacional de Empleo (BOE de 13 de abril de 1999) que la desarrolla.

En relación con la selección de los trabajadores desempleados para su contratación en la ejecución de las obras afectas al Programa de Fomento de Empleo Agrario (PROFEA), la Diputación Provincial de Cádiz solicita a la Oficina de Empleo los trabajadores mediante oferta genérica, debiéndose contratar a los trabajadores seleccionados por la Oficina de Empleo previa aplicación de los criterios prioritarios establecidos por la Comisión Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 939/1997, de 20 de junio y apartado II de la Resolución de 30 de marzo de 1999, del Instituto Nacional de Empleo (BOE de 13 de abril de 1999).

Una vez aplicado el baremo de selección entre los desempleados y preseleccionados los mismos, la Oficina de Empleo presenta ante la Diputación Provincial de Cádiz dos candidatos por puesto de trabajo ofertado, cuando éste requiera algún tipo de cualificación y uno en el caso de que no la requiera. La contratación se realizará de acuerdo a lo establecido en los artículos 11 a 13 del R.D. 939/1997.

Con objeto de determinar la prioridad entre los candidatos preseleccionados por la Oficina de Empleo para la cobertura de los puestos de trabajo de Jefes de Equipos, Encargados de obras y Capataces de obras, es necesario el establecimiento de unos criterios de selección para su contratación en la ejecución de obras de interés general y social afectadas al Programa de Fomento de Empleo Agrario 2018, que van a ser ejecutadas por la Diputación Provincial de Cádiz.

En base a lo anteriormente expuesto, visto el informe del Jefe del Servicio AEPSA, de fecha 11 de septiembre de 2018, vengo en disponer:

PRIMERO.- Aprobar el procedimiento y criterios de selección para la determinación del candidato a contratar de entre los preseleccionados por la Oficina del Servicio Andaluz de Empleo para la cobertura de los puestos de trabajo cualificados de Jefe de Equipo, Encargado de obra y Capataz de obra, ofertados por la Diputación Provincial de Cádiz en el marco del Programa de Fomento de Empleo Agrario 2018.

SEGUNDO.- Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, en el que permanecerá publicado durante la vigencia del Programa de Fomento de Empleo Agrario 2018.

ANEXO

Procedimiento y criterios de selección para la contratación de Jefes de Equipo, Encargados de obra y Capataces de obra en el Programa de Fomento de Empleo Agrario 2018 para la realización por la Diputación Provincial de Cádiz de obras de Interés General y Social de Fomento de Empleo Agrario.

1.- Valoración del documento oficial "INFORME COMPLETO DE INSCRIPCIÓN" emitido por el Servicio Andaluz de Empleo: Hasta un máximo de 8,5 puntos.

Cada candidato deberá aportar para su valoración el documento oficial denominado "INFORME COMPLETO DE INSCRIPCIÓN", actualizado por la oficina del Servicio Andaluz de Empleo al objeto de evaluar su adecuación al puesto de trabajo ofertado.

1.1.- Valoración de la experiencia profesional acreditada en el Informe Completo de Inscripción: Hasta un máximo de 5,5 puntos.

Valoración de la experiencia profesional acreditada en el desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo ofertado, ya sea por cuenta propia o ajena en empresa privada. Se valorará a razón de 0,025 puntos por mes trabajado hasta un máximo de 2 puntos.

Valoración de la experiencia profesional acreditada en el desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo ofertado en la Administración Pública. Se valorará a razón de 0,05 puntos por mes trabajado hasta un máximo de 3 puntos.

No haber participado en el Programa de Fomento de Empleo Agrario con la misma categoría a la ofertada en el año inmediato anterior: 0,5 puntos.

1.2.- Valoración de la formación acreditada en el Informe Completo de Inscripción: Hasta un máximo de 3 puntos.

Curso de Prevención de Riesgos Laborales, Nivel Básico (60 horas): 1,5 puntos.

Cursos relacionados con el puesto de trabajo ofertado, de al menos 20 horas de duración: 0,25 puntos (hasta un máximo de 1,5 puntos)

2.- Entrevista personal. Hasta un máximo de 3,5 puntos.

Se efectuará una prueba que consistirá en una entrevista personal a cada candidato, donde se realizarán preguntas, previamente determinadas, sobre los conocimientos y aptitudes relacionados con las funciones del puesto de trabajo ofertado.

Valoración de la entrevista personal:
Adecuación de los conocimientos técnicos del candidato al puesto de trabajo ofertado: hasta 1,5 puntos.
Conocimientos técnicos de construcción (urbanización o edificación) :... 0,5 puntos.
Utilización de herramientas o maquinaria específica..... 0,5 puntos.
Conocimientos en materia de seguridad y salud.....0,5 puntos.
Adecuación de las aptitudes personales del candidato para el puesto de trabajo ofertado: hasta 2 puntos.
Motivación por el puesto y responsabilidad. 0,5 puntos.

Iniciativa y capacidad de organización. 0,5 puntos.
Respuesta ante situaciones imprevistas. 0,5 puntos.
Habilidades personales..... 0,5 puntos.
3.- Puntuación final.

Será el resultado de sumar la puntuación obtenida en la Valoración del "INFORME COMPLETO DE INSCRIPCIÓN" (Apartado 1) y la puntuación obtenida en la Entrevista personal (Apartado 2).

Se calificará de 0 a 12 puntos, y será necesario obtener una calificación mínima de 4 puntos para ser seleccionado.

4.- Comisión de Valoración.

Se constituirá una Comisión de Valoración que se ajustará a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y será la encargada de valorar a cada candidato de conformidad con los criterios de selección establecidos y proponer al órgano competente la persona seleccionada para su contratación.

La Diputación Provincial de Cádiz contratará al candidato que haya obtenido mayor puntuación en el proceso de valoración, siendo necesario obtener una puntuación mínima de 4 puntos para garantizar que el posible candidato disponga del perfil profesional más ajustado al contenido del puesto de trabajo. En caso de empate, se seleccionará a quien tenga acreditado en la Oficina de Empleo mayor periodo de permanencia como demandante de empleo.

5.- Acta del proceso de selección

Se recogerá en un Acta la puntuación obtenida por cada candidato preseleccionado por la Oficina de Empleo y la propuesta de contratación del candidato con la puntuación más alta.

6.- Publicación Acta de selección e información persona seleccionada.

El Acta con el resultado de la selección se expondrá en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz durante un plazo de diez días. Asimismo, se dará traslado del resultado de la selección a la Oficina de Empleo Gestora de la Oferta."

La presente resolución pone fin a la vía administrativa. Contra la misma podrá interponerse, potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que lo dictó, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, o bien, directamente, Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo que corresponda, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde la misma fecha.

Todo ello sin perjuicio de que pueda interponerse cualquier otro recurso o ejercitarse cualquier acción que se estime procedente.

13/09/2018. La Diputada Delegada del Área de Desarrollo, Innov. y Coop. Local. Firmado por Encarnación Niño Rico, Manuel José Luna Rodríguez y Adelardo Jesús Cobos Basarrate.

Nº 62.928

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE ANUNCIO

RESOLUCIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE (CÁDIZ) POR EL QUE SE ANUNCIA PROCEDIMIENTO PARA LA ADJUDICACIÓN DE LA CONCESIÓN DE PUESTOS VACANTES EN EL MERCADO MUNICIPAL DE ABASTOS DE SAN ROQUE Y ESTACIÓN DE SAN ROQUE.

1.- Entidad adjudicadora:

- Organismo: Ilustre Ayuntamiento de San Roque (Cádiz)
- Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General (Negociado de Contratación y Patrimonio).
- Número de expediente: CON 11/18 (Gestiona 836/2018)

2.- Objeto del contrato:

- Descripción del objeto: Concesión de puestos vacantes en el Mercado Municipal de Abastos de San Roque y Estación de San Roque.
- División por lotes: No
- Lugar de ejecución: San Roque (Cádiz)
- Plazo de ejecución del contrato: Lo establecido en la cláusula 2ª del Pliego de Condiciones Económicas Administrativas.

3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- Tramitación: Ordinaria
 - Procedimiento: Concesión
- 4.- Canon mínimo: Lo establecido en la cláusula 4ª del Pliego de Condiciones Económicas Administrativas.

5.- Garantía provisional: No se exige.

6.- Obtención de documentación e información:

- Entidad: Ilustre Ayuntamiento de San Roque (Cádiz). Negociado de Contratación y Patrimonio.
- Domicilio: Plaza de las Constituciones, s/n
- Localidad: San Roque (Cádiz) 11360
- Teléfono: 956 780106 (Ext: 2028) Fax: 956 782392
- Página web: <http://sanroque.sedelectronica.es/contractor-profile-list>
- Fecha límite de obtención de documentos e información: De lunes a viernes, de 9.00 a 14.00 horas, durante el plazo de presentación de proposiciones.

7.- Requisitos específicos del contratista: Los establecidos en las cláusulas 6ª y 7ª del Pliego de Condiciones Económicas Administrativas.

8.- Presentación de las ofertas:

- Fecha límite de presentación: En horario de oficina y durante un plazo de QUINCE días naturales contados a partir del día siguiente a la publicación del

anuncio de la convocatoria de licitación en el Boletín Oficial de la Provincia. Si este plazo terminase en sábado se prorrogará al siguiente día hábil.

b) Documentación a presentar: La determinada en la cláusula 8ª del Pliego de Condiciones Económicas Administrativas.

c) Lugar de presentación:

1º.- Entidad: Ilustre Ayuntamiento de San Roque (Cádiz). Registro General de Entrada.

2º.- Domicilio. Plaza de las Constituciones, s/n.

3º.- Localidad: San Roque (Cádiz) 11360.

9.- Otras informaciones:

10.- Perfil de contratante: <http://sanroque.sedelectronica.es/contractor-profile-list>

En San Roque, a 23 de agosto de 2018. firma el Sr. Alcalde-Presidente del Ilustre Ayuntamiento de San Roque, Juan Manuel Ordóñez Montero. Firmado.

Nº 57.250

AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA ANUNCIO

Con fecha 30 de agosto del actual, por la Alcaldía-Presidentencia se ha dictado Resolución núm. 5.299, del tenor literal siguiente:

“Visto que con fecha de hoy, 30 de agosto de 2018, ha tomado posesión como concejala de este Ayuntamiento Doña Virginia Forero Alguacil en sustitución de Don Joaquín Páez Landa, y considerando conveniente esta Alcaldía la delegación de parte de sus competencias en ella; en uso de las atribuciones que me confieren los artículos 23.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, 43 a 45 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, de 28 de Noviembre de 1986, y 56 a 62 del Reglamento Orgánico Municipal, RESUELVO: Modificar el régimen de las competencias propias delegadas por esta Alcaldía, y en tal sentido:

PRIMERO.- Delegar de forma especial a favor de Doña Virginia Forero Alguacil la competencia para la dirección y gestión de los servicios de “Educación” y “Minorías Étnicas”, entendiéndose dentro de la presente delegación la gestión, impulso y tramitación de los correspondientes procedimientos administrativos, así como la interlocución con los colectivos interesados, incluyéndose expresamente la firma de los expedientes administrativos, salvo la facultad de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros; todo ello, bajo la supervisión de la Teniente de Alcalde delegada Doña Josefa Vela Panés conforme a lo dispuesto en el Decreto de esta Alcaldía 4.905, de 7 de agosto de 2018.

SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto por el artículo 115 del R.O.F., esta Alcaldía-Presidentencia conservará las siguientes facultades en relación con las anteriores competencias delegadas:

a) La de recibir información detallada de la gestión de la competencia delegada y de los actos o disposiciones emanados en virtud de la delegación.

b) La de ser informado previamente a la adopción de decisiones de trascendencia.

TERCERO.- La presente delegación de competencias se entiende conferida sin perjuicio de la facultad de esta Alcaldía para su revocación cualquier momento con arreglo a lo dispuesto por el artículo 116 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por R.D. 2.568/1986, de 28 de noviembre (R.O.F.)

Sin perjuicio de lo anterior, en los casos de ausencia, vacante, enfermedad o cualquier otro impedimento de la concejala delegada, la Sra. Vela Panés, en cuanto Concejala con delegación genérica, asumirá directa y automáticamente las competencias delegadas.

CUARTO.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente al de su fecha, permaneciendo vigente hasta su modificación expresa, cesando de este modo la Corporación.

QUINTO.- Notifíquese el presente decreto a las personas afectadas por el mismo, a los efectos de la aceptación del régimen competencial que supone, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 114.1 del R.O.F.

En este sentido, estas delegaciones requerirán para su eficacia su aceptación por parte de los concejales y concejalas afectados. En todo caso, la delegación se entenderá aceptada tácitamente si en el término de tres días hábiles, contados desde la notificación del presente decreto, el concejal o concejala destinatario de la delegación no hace manifestación expresa ante esta Alcaldía-Presidentencia de su no aceptación.

SEXTO.- Publíquese el presente decreto en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 44.2 del R.O.F.

SÉPTIMO.- Dese cuenta al Pleno del presente decreto, según lo dispuesto por el artículo 38 del R.O.F.”

Lo que se hace público para su general conocimiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (R.D. 2.568/86, de 28 de Noviembre).-

En Chiclana de la Frontera, a 31/08/2018. Fdo.: ENRIQUE MENGÍBAR RODRÍGUEZ. SECRETARIO GENERAL EN FUNCIONES.

Nº 59.071

AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA

De conformidad con el acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local adoptado en la sesión ordinaria de fecha 23 de Julio de 2.018, se hace publica LAS BASES REGULADORAS PARA LA SELECCIÓN DE UN MONITOR/A COGIDO AL CONVENIO DE COLABORACIÓN SUSCRITO ENTRE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ Y EL AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMA DE “MAYORES ACTIVOS” EN POBLACIONES MENORES DE 20.000 HABITANTES:

“1. OBJETO DE LA CONVOCATORIA

Será objeto de la convocatoria la contratación de un MONITOR/A con carácter laboral temporal, conforme a las requisitos de perfil técnico propuesto por el Servicio de los Servicios Sociales Especializados del Área de Igualdad y Bienestar Social de la Diputación Provincial de Cádiz, al amparo de lo recogido en el Convenio de Colaboración para el desarrollo, financiación y funcionamiento del Programa “Mayores Activ@s en los municipios menores de 20.000 habitantes” suscrito entre su Ayuntamiento y la Diputación Provincial de Cádiz.

2. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO

De conformidad con la estipulación 5ª del convenio de colaboración entre la Diputación Provincial de Cádiz y este Ayuntamiento de Chipiona para el desarrollo del programa mayores activos celebrado el pasado 5 de junio de 2.018, el contrato se celebrará para la contratación de una persona Monitora (grupo C1) con jornada laboral de 20 horas/semanales.

El contrato será celebrara por obra o servicio determinado acogido al programa subvencionado.

El contrato finaliza el 31 de diciembre de 2018, no obstante, podrá ser prorrogado en el supuesto de la renovación anual del programa “Mayores Activ@s en las poblaciones menores de 20.000 habitantes” y sus retribuciones se ajustarán a la cuantía asignada en convenio.

3. REQUISITOS DE LOS / AS ASPIRANTES:

Los/as aspirantes deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Ser de nacionalidad española, nacional de uno de los estados miembros de la Unión Europea o persona extranjera residente en España en las condiciones recogidas en la Ley Orgánica 4 / 2000, de 11 de Enero, modificada por la ley Orgánica 8 / 2000 de 22 de Diciembre.

b) Haber cumplido los 16 años y no exceder, en su caso, de la máxima de jubilación forzosa.

c) No haber sido separado/a, mediante expediente disciplinario, del Servicio del Estado, de la Comunidad Autónoma o de las Administraciones Locales, ni hallarse inhabilitado/a para el ejercicio de las funciones públicas.

d) No hallarse incurso/a en causa de incapacidad e incompatibilidad, de conformidad con la legislación vigente, dicho requisito referido, se entiende a la fecha de contratación.

e) Estar en posesión de alguno de los siguientes títulos:

- Técnico Superior en Animación Sociocultural.
- Técnico Superior en Educación Infantil
- Técnico Superior en Integración Social.
- Técnico Superior en Animación de Actividades Físicas y Deportivas.
- Diplomado/a en Educación Social o Grado.
- Diplomado/a en Magisterio o Grado.
- Diplomado/a en Trabajo Social o Grado
- Licenciado/a en Psicología, Psicopedagogía, Pedagogía, Sociología o Grado.

4. SISTEMA SELECTIVO

El sistema de selección será mediante convocatoria pública que promoverá el Ayuntamiento debiendo cumplir los requisitos legales exigidos por la normativa vigente en materia de contratación laboral y la Diputación Provincial colaborará en el proceso, cumpliendo con su competencia de asistencia a municipios mediante la aportación de técnicos en la materia y que formarán parte de los tribunales de selección.

4.1.- En el plazo de 10 días naturales a contar desde el siguiente al de la publicación de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz quienes deseen tomar parte en las pruebas selectivas cursarán su solicitud dirigida al titular de la Alcaldía-Presidentencia del Ayuntamiento, manifestando que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos

4.2.- Las solicitudes se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento o conforme a lo dispuesto en el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4.3.- A la solicitud deberá acompañarse fotocopia del DNI así como copia compulsada de la titulación exigida en la convocatoria.

4.4.- Terminado el plazo de presentación de instancias, se dictará Resolución, declarando aprobada la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento y en el Portal de Transparencia, con indicación de las causas de exclusión, así como el plazo de subsanación de defectos y presentación de reclamaciones que se concede a los aspirantes excluidos, que será de cinco días hábiles.

Si se formularan reclamaciones, serán resueltas en el mismo acto administrativo que apruebe la lista definitiva, que se hará pública. En la misma resolución se indicará la fecha, lugar y hora de comienzo del ejercicio teórico que, en todo caso, se realizará transcurrido un mínimo de cinco días naturales desde la publicación. De no presentarse reclamaciones la lista provisional se entenderá elevada automáticamente a definitiva, haciéndose constar tal circunstancia en el anuncio indicado en el párrafo anterior.

4.5.- Contra la resolución aprobatoria de la lista definitiva podrán los interesados interponer, el recurso potestativo de reposición previsto en el art. 123 LPACAP, o alternativamente recurso contencioso-administrativo, en los términos del artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

4.6.- Los errores de hecho podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición del interesado.

5. TRIBUNAL CALIFICADOR

El Área de Igualdad y Bienestar Social de la Diputación de Cádiz y el Ayuntamiento nombrarán dos personas por cada entidad con la titulación y capacitación adecuada para componer el tribunal que seleccione a los monitores/as.

En el acta de constitución del tribunal se designará al/a Presidente/a de este órgano de selección.

Secretario: El titular de la Corporación o funcionario en quien delegue, con voz y sin voto. Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir y los aspirantes podrán promover la recusación en los casos de los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1

de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

Será competencia de los representantes de la Diputación de Cádiz la propuesta de las cuestiones técnicas relacionadas con la prueba selectiva.

La contratación del/la monitor/a será responsabilidad de Ayuntamiento, debiendo cumplir los requisitos legales exigidos por la normativa vigente en materia de contratación laboral.

6. PROCESO SELECTIVO

El proceso selectivo constará en el desarrollo de la siguiente Prueba con una puntuación máxima de 10 puntos:

La prueba que se realice, será escrita y versará sobre aspectos recogidos en la siguiente bibliografía y conocimientos:

1.- “El Libro Blanco del Envejecimiento Activo”. Publicado y editado por la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.”

<http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/andalucia-libroblanco-01.pdf>

2.- “Envejecimiento Activo, Envejecimiento Positivo”. GIRO MIRANDA, J. Universidad de La Rioja.2006.

3.- El envejecimiento Activo en la Sociedad Española, Teorías sobre el fenómeno del envejecimiento, Promoción del envejecimiento activo. Programas de preparación a la jubilación, Jubilación, Género y Envejecimiento, El pensamiento Positivo, El ocio Terapéutico.

4.- Conocimientos sobre organización y funcionamiento de los recursos locales.

7. RESULTADO DEL PROCESO SELECTIVO

Una vez hayan tenido lugar las pruebas de los/as aspirantes, el tribunal hará públicas las calificaciones y las elevará al Alcalde Presidente quién hará la propuesta de contratación a favor del/la aspirante que hubiese alcanzado la mayor puntuación.

Los/as candidatos/as serán ordenados en sentido decreciente en cuanto a las puntuaciones obtenidas creando una bolsa de expectativa de empleo.

En el supuesto de renuncia al puesto por parte del primer aspirante, será propuesto el segundo y así sucesivamente.

En el caso de necesitarse la sustitución en el puesto por causa de incapacidad laboral transitoria, maternidad, licencias de larga duración o por otras justificadas y a los efectos de no paralizar el desarrollo del programa, el Ayuntamiento estará obligado a promover dicha sustitución realizando el llamamiento de aspirantes de la misma bolsa; en su defecto por haberse agotado la misma, deberá promover una nueva convocatoria.

8.- RECURSOS

Contra las presentes Bases podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el órgano que aprobó las Bases en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su última publicación en el Boletín Oficial de la Provincia o en el de la Junta de Andalucía, según cuál sea posterior en el tiempo, o bien interponer directamente recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses, contados igualmente desde el día siguiente al de su última publicación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente, todo ello de conformidad con los artículos 114.c), 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. En el caso de interposición de recurso de reposición, se deberá esperar a que éste se resuelva y notifique, o bien a que pueda ser entendido como desestimado en virtud de silencio. No obstante lo anterior, los interesados podrán presentar cualquier otro recurso que estimen procedente en defensa de sus derechos e intereses.”

En Chipiona a 03/09/2018. El Concejal Delegado de Personal. Fdo.: Fernando Lagos Mohedano.

Nº 59.712

AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE

Dª DOLORES MARCHENA PEREZ, ALCALDESA-PRESIDENTA ACCTAL DEL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE (CADIZ)

HACE SABER: Que el Ilustre Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de Junio del año en curso, aprobó inicialmente el expediente de modificación presupuestaria por medi de Transferencia de Crédito TRCR 5/2018, del Presupuesto en vigor, en la modalidad de transferencia crédito para la para la reparación, mantenimiento y conservación de Colegios Públicos.

Que se publicó el oportuno edicto de exposición al público en el Boletín Oficial de la Provincia nº 147, de fecha 1 de agosto del año en curso, no presentándose reclamación alguna contra dicho expediente.

Dando cumplimiento a lo estipulado en el artículo 179.4, en relación con el 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se hace público que han sido elevados a definitivos el mencionado expediente, que presenta el siguiente resumen:

Por lo tanto, el resumen por capítulos del Presupuesto de la Corporación del ejercicio corriente, una vez realizadas las anteriores modificaciones e igualmente teniendo en cuenta las anulaciones, ampliaciones y otras modificaciones de crédito debidamente aprobadas, queda como a continuación se detalla:

PARTIDAS INCREMENTADAS	MODIFICACIÓN
163.00.227.00 “Serv. RSU y Limpieza Viaria y de Playas	165.000,00
334.00.226.13 “Programas Culturales”	10.000,00
338.00.226.10 “Festejos Populares”	10.000,00
338.00.226.14 “Programas Juveniles”	20.000,00
920.00.220.03 “Sum.Material No Inventariable”	50.000,00
TOTAL	255.000

PARTIDAS DECREMENTADAS	MODIFICACIÓN
132.00.121.01 “Policía Local Funcionarios Comp.Específico”	57.500,00
153.00.121.01 “Obras y Servicios Func.C.Esp”	13.800,00
920.00.121.01 “Administración Gral.Func.C.Específico”	102.700,00
931.00.121.01 “Administración Fra. Fun.C.Espec.”	34.500,00
932.00.121.01 “Gest.Trib. Func.C.Espec.”	46.500,00
TOTAL	255.000

PRESUPUESTO DE LA CORPORACIÓN. INGRESOS		
CAPITULO	DENOMINACION	IMPORTE (€)
1	Impuestos directos.	41.395.000,00 €
2	Impuestos indirectos	4.002.000,00 €
3	Tasas y otros ingresos	9.906.205,00 €
4	Transferencias corrientes	9.166.076,07 €
5	Ingresos patrimoniales	660.101,00 €
6	Enajenación de inversiones reales	0,00 €
7	Transferencias de capital	114.000,00 €
8	Variación de activos financieros	354.800,00 €
9	Variación de pasivos financieros	0,00 €
	TOTAL INGRESOS	65.563.682,07 €

PRESUPUESTO DE LA CORPORACION GASTOS		
CAPITULO	DENOMINACION	IMPORTE (€)
1	Remuneraciones del personal	22.236.781,92 €
2	Compra de bienes corrientes y servicios	10.092.368,97 €
3	Intereses	135.000,00 €
4	Transferencias corrientes	11.092.075,08 €
5	Fondo de Contingencia	320.831,80 €
6	Inversiones reales	19.303.295,80 €
7	Transferencias de capital	337.214,20 €
8	Variación de activos financieros	354.800,00 €
9	Variación de pasivos financieros	0,00 €
	TOTAL GASTOS	63.872.367,45 €

Contra éste acuerdo definitivo de modificación del Presupuesto se podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo ante la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación del presente Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

04/09/2018. Alcaldesa Accidental. Fdo.: Dolores Marchena Pérez.

Nº 59.770

AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION ANUNCIO

En sesión celebrada por el Pleno de la Corporación Municipal el día 2 de agosto de 2018, se acordó aprobar inicialmente el documento de Catálogo de Protección, redactado por la empresa “Estudio Seguí, Arquitectura y Planeamiento, S.L.”, que se integrará en la revisión del Plan General de Ordenación Urbanística, actualmente en redacción.

En cumplimiento del mencionado acuerdo, dicho documento se somete al trámite de información pública por el plazo de 45 días hábiles, mediante la inserción de anuncios en el Boletín Oficial de Provincia, diario de mayor difusión de la provincial, en el Tablón de Edictos municipal y en la página web oficial del Ayuntamiento (www.lalineas.es), para que cualquier interesado o afectado pueda formular las alegaciones y sugerencias que estime pertinentes. El expediente podrá ser consultado en las oficinas de la Delegación de Impulso y Desarrollo Urbano, sita en Plaza García Cabrero, s/n, en días y horas hábiles.

Lo que se hace público para general conocimiento. La Línea de la Concepción, 23 de agosto de 2018. EL ALCALDE por sustitución, El 1er Teniente de Alcalde, (Decreto 2920/18, de 25 de julio). Fdo.: Helenio Lucas Fernández Parrado.

Nº 59.792

AYUNTAMIENTO DE TARIFA
ANUNCIO

Expte. nº: Expedientes Secretaría 2018/14

Habiéndose cumplido el mandato de cuatro años del cargo de Juez de Paz Titular de esta Localidad, en cumplimiento de lo establecido en el Reglamento 3/1995 de 7 de junio de los Jueces de Paz (BOE núm 166 de 13/07/95), aprobadas las Bases que han de regir la convocatoria para cubrir las mencionadas vacantes se ordena su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, en el Tablón de Anuncios de este Ayuntamiento y del propio Juzgado de Paz y en el del Juzgado Decano de Algeciras. Asimismo se publica anuncio en la web del Ayuntamiento www.aytotarifa.com apartado información pública apartado Secretaría.

BASES

Debiendo proveerse en este municipio los cargos de juez de paz titular y sustituto, y de conformidad con lo que establece la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y artículo 5 del Reglamento núm. 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz, se abre un plazo de veinte días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, para que puedan presentar solicitudes ante este Ayuntamiento aquellas personas que les interese su nombramiento y que reúnan las condiciones siguientes:

1. Ser español y mayor de edad.
2. No estar incurso en las causas de incapacidad que establece el artículo 303 de la Ley Orgánica de 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial: los impedidos física o psíquicamente para la función judicial; los condenados por delito doloso mientras no hayan obtenido la rehabilitación; los procesados o inculcados por delito doloso en tanto no sean absueltos o se dicte auto de sobreseimiento, y los que no estén en pleno ejercicio de sus derechos civiles.
3. No estar incurso en causa de incompatibilidad o estar en disposición de cesar, en su caso, en la actividad incompatible con el cargo, de conformidad con el régimen de incompatibilidades y prohibiciones del artículo 14 del Reglamento núm. 3/1995, de 7 de junio, en el supuesto de resultar nombrado.

El cargo de juez o magistrado es incompatible:

- 1.- Con el ejercicio de cualquier otra jurisdicción ajena a la del Poder Judicial.
- 2.- Con cualquier cargo de elección popular o designación política del estado, Comunidades Autónomas, provincias y demás entidades locales y organismos dependientes de cualquiera de ellos.
- 3.- Con los empleos o cargos dotados o retribuidos por la Administración del Estado, las Cortes Generales, la Casa Real, Comunidades Autónomas, provincias, municipios y cualesquiera entidades, organismo o empresas dependientes de unos u otras.
- 4.- Con los empleos de todas clases en los tribunales y juzgados de cualquier orden jurisdiccional.
- 5.- Con todo empleo, cargo o profesión retribuida, salvo la docencia o investigación jurídica, así como la producción y creación literaria, artística, científica y técnica, y las publicaciones derivadas de aquella, de conformidad con lo dispuesto en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- 6.- Con el ejercicio de la Abogacía y de la Procuraduría.
- 7.- Con todo tipo de asesoramiento jurídico, sea o no retribuido.
- 8.- Con el ejercicio de toda actividad mercantil, por si o por otro.
- 9.- Con las funciones de director, gerente, administrador, consejero, socio colectivo o cualquier otra que implique intervención directa, administrativa o económica en sociedades o empresas mercantiles, públicas o privadas, de cualquier género.

Cuando en la persona elegida por el Ayuntamiento concurriera alguna causa de incompatibilidad, podrá la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia proceder a su nombramiento si el propuesto reúne los requisitos legales de capacidad, concediéndole un plazo de ocho días para que acredite el cese en el ejercicio de la actividad incompatible. En caso de que no acredite este extremo, se entenderá que renuncia al cargo de Juez de Paz.

Las instancias solicitando tomar parte en la convocatoria, en las que los aspirantes deberán manifestar que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas, se dirigirán al Alcalde-Presidente y se presentarán en el Registro del Ayuntamiento, de 9.00 a 14.00 horas, en ellas se reseñarán obligatoriamente los siguientes datos: DNI, la profesión u oficio a que se dedique en la actualidad y domicilio. La elección de Juez de Paz Titular y Sustituto se efectuará por el Pleno del Ayuntamiento, con el voto favorable de la mayoría absoluta del número legal de miembros del mismo, entre las personas que, reuniendo las condiciones legales, así lo soliciten. Si no hubiera solicitantes, el Pleno elegirá libremente, con sujeción a los mismos requisitos del procedimiento.

En Tarifa a 03/09/2018. EL ALCALDE. Fdo.: Francisco Ruiz Giráldez.

Nº 59.866

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL
ALGECIRAS
EDICTO. CÉDULA DE CITACIÓN

En resolución del día de la fecha dictada en la ejecución núm.: 195/2018,

seguidos en este JUZGADO DE LO SOCIAL ÚNICO DE ALGECIRAS en materia de Ejecución de títulos judiciales, a instancia de JOSE MANUEL ROJAS CARDENAS contra ARKOMADEL SL, se ha acordado citar a las partes para que comparezcan el próximo día 17 DE OCTUBRE DE 2018 A LAS 9:50 HORAS en la Sala de Audiencia de este Juzgado, sito en PLAZA DE LA CONSTITUCIÓN S/N, para la celebración de una comparecencia incidental prevista en el artículo 280 de la Ley de Procedimiento Laboral, debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intenten valerse, con la prevención de que la incomparecencia injustificada de cualquiera de los citados no causará la suspensión del acto.

Y para que sirva de citación en legal forma a ARKOMADEL SL, cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, se expide la presente cédula de citación que se publicará en el Boletín Oficial de CADIZ y se exhibirá en el tablón de anuncios de este Juzgado, con la advertencia de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de auto o sentencia o se trate de emplazamientos y aquellas otras para las que la Ley expresamente disponga otra cosa. Asimismo se le hace saber que tiene a su disposición las actuaciones para su examen en la Secretaría de este Juzgado.

Dado en Algeciras, a cuatro de septiembre de dos mil dieciocho. LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Fdo.: María Dolores Moreno Romero. Nº 59.611

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 1161/2016 Negociado: MG. N.I.G.: 1102044S20160003211. De: D/Dª. JESUS GARCIA VERGARA. Abogado: JUAN MANUEL DELGADO CAMACHO. Contra: D/Dª. ABENTEL TELECOMUNICACIONES SA, VIDACAIXA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS, JUAN IGNACIO DE MESA RUIZ, ABACO AUDITORES CONSULTORES S.A. ADM.CONCURSAL., JOSE ANTONIO CADAHIA CASLA. ADM. CONCURSAL., INALTEL, S.A. y FOGASA. Abogado: ANTONIO POLO GUERRERO, SEGUNDO RUIZ RODRIGUEZ, JUAN IGNACIO DE MESARUIZ y JOSE ANTONIO CADAHIA CASLA

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 1161/2016 a instancia de la parte actora D/Dª. JESUS GARCIA VERGARA contra ABENTEL TELECOMUNICACIONES SA, VIDA CAIXA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS, JUAN IGNACIO DE MESA RUIZ, ABACO AUDITORES CONSULTORES S.A. ADM.CONCURSAL., JOSE ANTONIO CADAHIA CASLA. ADM. CONCURSAL., INALTEL, S.A. y FOGASA sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado SENTENCIA de fecha 31/07/18 del tenor literal siguiente:

SENTENCIA Nº 290/2018

En la ciudad de Jerez de la Frontera, a 31 de julio de 2018, 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 1161/16 sobre RECLAMACIÓN DE CANTIDAD, seguidos a instancia de DON JESUS GARCIA VERGARA representado y asistido por el Letrado D. Juan Manuel Delgado contra ABENTEL TELECOMUNICACIONES SA, asistida del Letrado Don Antonio Polo Guerrero, VIDA CAIXA SA DE SEGUROS Y REASEGUROS, asistida por el Letrado Don Segundo Ruiz Rodriguez, JUAN IGNACIO DE MESA RUIZ, ABACO AUDITORES CONSULTORES SA ADMON. CONCURSAL., JOSE ANTONIO CADAHIA CASLA ADM. CONCURSAL., INALTEL SA, que no comparecen pese a estar citados en legal forma, y contra FOGASA asistido del Letrado Don Lorenzo Martínez Infante, procede dictar la presente resolución atendidos los siguientes

FALLO

QUE ESTIMO PARCIALMENTE la demanda interpuesta por DON JESUS GARCIA VERGARA frente a ABENTEL TELECOMUNICACIONES SA, VIDA CAIXA SEGUROS Y REASEGUROS, INALTEL SA, DON JUAN IGNACIO DE MESA RUIZ, DON JOSE A. CADAHIA CASLA Y FOGASA, CONDENO a la demandada INALTEL SA a que abone al actor la cantidad de OCHO MIL SETECIENTOS SETENTA Y NUEVE EUROS CON TREINTA Y DOS CENTIMOS (8.779,32€) más el interés legal previsto en el artículo 1108 del CC.

ABSUELVO a la empresa demandada ABENTEL TELECOMUNICACIONES SA y la Aseguradora VIDACAIXA SEGUROS Y REASEGUROS al estimar la falta de legitimación pasiva, de los pedimentos deducidos en su contra.

Sin pronunciamiento respecto de los Administradores Concursales, DON JUAN IGNACIO DE MESA RUIZ, ABACO AUDITORES CONSULTORES SA, DON JOSE ANTONIO CADAHIA CASLA, sin perjuicio de sus obligaciones legales.

Sin pronunciamiento respecto del FOGASA.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer RECURSO DE SUPPLICACIÓN ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, el cual deberá anunciarse ante este Juzgado en el acto de la notificación de esta sentencia, bastando para ello la manifestación en tal sentido de la parte, de su Abogado, Graduado Social colegiado o de su representante en el momento de hacerle la notificación, o dentro de los cinco días siguientes al en que tenga lugar dicha notificación, por escrito o comparecencia.

Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita deberá, deberá

acreditar en su caso, al tiempo de anunciar el recurso, haber ingresado en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado nº 4427000065116116 abierta en la entidad SANTANDER (haciendo constar en el ingreso el número de procedimiento), la cantidad total objeto de condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista.

De igual modo, deberá acreditar, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado como depósito la cantidad de 300 € en la cuenta bancaria referenciada con indicación igualmente del número de procedimiento.

Para la interposición del recurso la empresa, deberá acreditar haber ingresado en concepto de tasa judicial la cantidad correspondiente en la cuenta bancaria referenciada con indicación igualmente del número de procedimiento, todo ello sin perjuicio de las exenciones legalmente previstas para recurrir.

Así por esta mi sentencia, lo acuerdo, mando y firmo.

PUBLICACIÓN: Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por la Ilma. Sra. Magistrada-Juez a los efectos de este procedimiento, en el día de su fecha, estando celebrando audiencia pública, ante mí el Sr. Letrado de la Administración de Justicia, de lo que doy fe.

Y para que sirva de notificación al demandado INALTEL,S.A. 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 JEREZ DE LA FRONTERA, a treinta de agosto de dos mil dieciocho. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Fdo.: JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE.

Nº 59.869

**JUZGADO DE LO SOCIAL
ALGECIRAS
EDICTO**

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 1395/2016. Negociado: CH.N.I.G.: 110044S20161001375. De: D/Dª JESUS SANDUVETE ARAGON. Abogado: LUZ LEONOR HARO DIAZ. Contra: SERVICIOS TURISTICOS Y HOTELEROS SAN ROQUE SL.

D/Dª. MARIA DOLORES MORENO ROMERO, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL ÚNICO DE ALGECIRAS

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 1395/2016 se ha acordado citar a SERVICIOS TURISTICOS Y HOTELEROS SAN ROQUE SL como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día NUEVE DE OCTUBRE DE DOS MIL DIECIOCHO a las 11 horas para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en PLAZA DE LA CONSTITUCIÓN S/N debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a SERVICIOS TURISTICOS Y HOTELEROS SAN ROQUE SL.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Algeciras, a cuatro de septiembre de dos mil dieciocho. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Fdo.: MARIA DOLORES MORENO ROMERO.

Nº 59.997

**JUZGADO DE LO SOCIAL
ALGECIRAS
EDICTO**

D/Dª MARIA DOLORES MORENO ROMERO, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL ÚNICO DE ALGECIRAS.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 192/2018 a instancia de la parte actora D/Dª. ISABEL MURILLO GARCIA contra ALMAZARA CATERING SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado AUTO y DECRETO de fecha 31-07-18, cuya PARTE DISPOSITIVA es del tenor literal siguiente:

“AUTO.- PARTE DISPOSITIVA

S.Sª. Ilma. DIJO: Procédase a la ejecución solicitada por ISABEL MURILLO GARCIA, contra ALMAZARA CATERING, S.L., por la cantidad de 5.063,50 euros en concepto de principal, más la de 1520 euros calculados para intereses y costas.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del artículo 53.2 de la LRJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean

facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Contra este auto podrá interponerse recurso de reposición, a interponer ante este órgano judicial, en el plazo de los TRES DIAS hábiles siguientes a su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada, aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impositivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar, siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma el Ilmo. SRA. Dª. MARIA TERESA VIDAURRETA PORRERO, JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL ÚNICO DE ALGECIRAS. Doy fe.”

“DECRETO.- PARTE DISPOSITIVA

En orden a dar efectividad a las medidas concretas solicitadas, ACUERDO:

Procédase al embargo de bienes de la ejecutada ALMAZARA CATERING, S.L., por importe de 5.063,50 euros en concepto de principal, más 1520 euros presupuestados para intereses y costas a cuyo fin requiriese a la misma para que, en el plazo de DIEZ DIAS, abone dichas cantidades o manifieste relacionadamente bienes y derechos suficientes para cubrir la cuantía de la ejecución, con expresión, en su caso, de las cargas y gravámenes, así como, en el caso de inmuebles, si están ocupados, por qué personas y con qué título, bajo apercibimiento de que, en caso de no verificarlo, podrá ser sancionado, cuando menos, por desobediencia grave, en caso de que no presente la relación de sus bienes, incluya en ella bienes que no sean suyos, excluya bienes propios susceptibles de embargo o no desvele las cargas y gravámenes que sobre ellos pesaren, y podrán imponérsele también multas coercitivas periódicas.

Procédase a la averiguación de bienes de la ejecutada en el Punto Neutro Judicial disponible en este Juzgado y de constar bienes, procédase al embargo en cantidad suficiente para cubrir el principal e intereses y costas presupuestadas.

Se hace saber a la ejecutada que el/los embargos/s acordado/s podrá dejarse sin efecto si abona dichas cantidades, así como el pago podrá realizarlo igualmente por transferencia en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en la cuenta que mantiene en la OP de "SANTANDER", nº IBAN ES55-0049-3569-920005001274-, haciendo constar en el apartado " concepto" el nº 1288-0000-640192-18.

Sin perjuicio de lo anteriormente acordado, y de conformidad con el art. 276 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dése traslado a la parte ejecutante y al Fondo de Garantía Salarial para que, dentro del plazo de QUINCE DIAS, manifiesten, sin les constan, bienes susceptibles de embargo, propiedad de la ejecutada, apercibiéndoles que transcurrido dicho plazo, sin intereses la práctica de diligencia alguna, se procederá a la declaración de insolvencia provisional de la ejecutada.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrán interponer recurso de reposición, por escrito a este Juzgado, dentro del plazo de TRES DIAS hábiles contados desde el siguiente de la notificación, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente, sin cuyos requisitos no se admitirá el recurso.

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma Dña. MARIA DOLORES MORENO ROMERO, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA del JUZGADO DE LO SOCIAL ÚNICO DE ALGECIRAS. Doy fe.”

Y para que sirva de notificación al demandado ALMAZARA CATERING 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 cuatro de septiembre de dos mil dieciocho. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Fdo.: MARIADOLORES MORENO ROMERO.

Nº 60.567

**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 2018: Anual 115,04 euros.
Semestral 59,82 euros. Trimestral 29,90 euros.

INSERCIONES: (Previo pago)

Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).

Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).

PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros