

JUNTA DE ANDALUCIA**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ****CONVENIO O ACUERDO PROVINCIAL DE COMERCIO
ALIMENTACIÓN MAYORISTAS DE ACADIZ**

Expediente: 11/01/0243/2023

Fecha: 03/11/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIA TERESA LÓPEZ MANZANO

Código 11000115011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector COMERCIO DE MAYORISTAS Y ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ con vigencia desde el 1 de enero 2023 a 31 de diciembre 2025, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 25-8-2023, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 1-09-2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo del sector COMERCIO DE MAYORISTAS Y ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ con vigencia desde el 1 de enero 2023 a 31 de diciembre 2025, 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 3 de noviembre de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.

**ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO
PARA LAS EMPRESAS MAYORISTAS Y ALMACENISTAS DE
ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.**

Por parte de las Personas Trabajadoras:

Por CCOO

Benito Guerrero Piñero (Vicente Alonso, SL)

Juan Antonio Altamirano Quintero (Frutas Hnos. Muñoz, SL)

Maite López Manzano (Asesora CCOO)

Por UGT

María Jesús Pampara Fernández (Gm Cash)

Francisco Javier Oviedo Gómez (Cash Dianz)

Matías Agrafojo Martínez (Asesor UGT)

Parte Empresarial ADACA

Alfonso Jiménez Mateo

En Cádiz, siendo las 12.00 horas del 20 de octubre de 2023, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de que al margen se relacionan.

La finalidad de la reunión, es la de proceder a subsanar las incidencias en el texto del Convenio Colectivo de comunicadas por la Delegación Territorial de Empleo en Cádiz, a la vista de informe emitido por la Inspección Provincial de Trabajo en Cádiz de fecha 11 de septiembre 2023, Expediente 11/01/0243/2023.

Abierto el acto, tras un cambio de impresiones entre las partes, unánimemente acuerdan, con la citada finalidad, las siguientes modificaciones y ampliaciones en el contenido del Convenio:

1º). - Se modifica la cláusula adicional VI referida al principio de Igualdad de trato y oportunidades con el siguiente texto:

VI.- A.- En todo lo relativo al principio de Igualdad de trato y oportunidades; así como para prevenir y tratar el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo se estará a lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, Arts. 43, 46, 48 y 48 bis del ET y al contenido del Capítulo IV Igualdad efectiva entre mujeres y hombres del AMAC.

- De conformidad con la Ley orgánica 3/2007 sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente con las acciones recogidas en el artículo 43 sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva y en el Art. 45 sobre elaboración y aplicación de planes de igualdad, ambas partes acuerdan:

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

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

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra: - El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo. Patronal y empresas se comprometen a no establecer ningún tipo de medida que dificulte el acceso de las mujeres.

- Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuya un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de Complementos Salariales y extra salariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, de conformidad con lo establecido en el art. 28.2 del ET. Se establecerán medidas para reducir la brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género. Se estará a lo dispuesto en el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva y en todo caso se garantizará como instrumentos básicos de garantía de transparencia e igualdad retributiva, el registro retributivo y el derecho de información.

Las empresas velarán porque el contenido de dicha normativa se vea implementado en el ámbito de las mismas.

Las empresas y las personas trabajadoras asumen como propio los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

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

En materia sancionadora se estará a lo establecido en el Acuerdo Marco Estatal del Comercio (AMAC) en el que se regula sanciones específicas por este motivo.

Violencia de Género

Las empresas y personas trabajadoras afectadas por este convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

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

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la empresa.

En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de géneros, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

C.- Planes de Igualdad: Las empresas con más de 50 personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio se comprometen a la negociación de un Plan de Igualdad, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, y como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, debiendo ser éste acordado con la representación legal de las personas trabajadoras. Igualmente, en aquellas empresas de menos de 50 personas trabajadoras deberán implantarse medidas que contribuyan a la igualdad que deberán ser acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiere.

Con objeto de cumplir estos compromisos y hacer un seguimiento de estas medidas, en las empresas de más de 50 personas trabajadoras, se creará una "Comisión Paritaria de Igualdad" en el seno de cada empresa, que será la encargada de realizar el diagnóstico de situación y su derivado Plan de Igualdad y/o medida a adoptar. Asimismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de 3 meses desde la firma del convenio, deberán elaborarse el diagnóstico y la empresa facilitará los medios y la información necesaria para su realización debiendo, estos datos, estar desagregados por sexo. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Igualmente se creará una "Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad" integrada por las organizaciones firmantes de este convenio donde se hará un seguimiento de lo dispuesto en esta cláusula para lo cual las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán presentar ante esta Comisión en el plazo de un mes desde su aprobación el plan de igualdad y/o cuantas medidas se hayan adoptado para fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres."

3º). - En todo lo no contenido en el presente acuerdo, se mantiene en los mismos términos el Convenio Colectivo suscrito con fecha 25 de agosto 2023, así como en la normativa de aplicación en cada momento.

4º). - Finalmente, se acuerda por los miembros de la Comisión Negociadora legitimar a Maite López Manzano, como la persona designada para llevar a cabo el Registro a través de los medios telemáticos, conforme a lo establecido en el Real

Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Y, no habiendo más asuntos que añadir, se levantó la sesión, siendo las 12:00 horas, en el lugar y fecha al principio indicado, levantándose la presente acta que firman los representantes designados, previa lectura y conformidad.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO
ENTRE LAS REPRESENTACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS
EMPRESAS MAYORISTAS Y ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN
DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ**

**CAPITULO I
NORMAS GENERALES**

ART. 1º.- AMBITO TERRITORIAL. - El presente Convenio de Trabajo afectará a todas las empresas de Mayoristas y Almacenistas de Alimentación de la Provincia de Cádiz.

Los firmantes acuerdan como aclaración, que cuando se refiere el vigente Convenio a Almacenistas y Mayoristas de Alimentación, se trata de empresas que comercialicen y distribuyan al por mayor cualquier tipo de producto alimenticio o bebidas.

ART. 2º.- AMBITO PERSONAL. - Cuanto se establece en este Convenio es de aplicación a todas las personas trabajadoras, en sus distintas categorías profesionales, que actualmente prestan servicios en las empresas de las actividades relacionadas en el Art. 1º, así como los que ingresen en las mismas durante su vigencia.

ART. 3º.- AMBITO TEMPORAL. - La vigencia del presente Convenio afectará al período comprendido entre 1 de Enero de 2023 y el 31 de Diciembre de 2025.

Igualmente establecen un período de denuncia del Convenio, consistente en dos meses antes de la terminación de la vigencia del mismo.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el Convenio se aplicará en todo su contenido a las personas trabajadoras mientras tanto no se negocie un nuevo Convenio.

ART. 4º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. - La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo, así como todo aquello que se refiera a la Seguridad e Higiene en el trabajo, debe de la empresa consultar con los representantes legales de las personas trabajadoras, sobre todo en lo referente a Seguridad e Higiene.

ART. 5º.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS. - Todas las condiciones económicas de disfrute en el presente convenio, estimadas en su conjunto y en cómputo anual, se establecen con carácter de mínimas y de obligado cumplimiento para todas las empresas y personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, pudiendo cada empresa conceder a cada una de las personas trabajadoras beneficios superiores a los aquí establecidos; serán respetadas, no obstante, las condiciones más beneficiosas que dichas empresas pudieran tener establecidas a favor de sus trabajadores y trabajadoras.

ART. 6º.- COMPENSACIONES. - Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que antes de la vigencia del presente Convenio rigieron, bien lo fueren por mejoras pactadas unilateralmente o concedidas por la empresa, sean de la naturaleza que fueren, y aquellos otros de tipo legal.

En lo demás se estará a lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 7º.- COMISION MIXTA. - La Comisión Mixta del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Sus funciones específicas serán las siguientes:

1º.- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.

2º.- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre partes, para lo cual ésta pondrá en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

3º.- Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

A estos efectos se fija como domicilio de la Comisión Mixta el sitio en Cádiz, Avda. Andalucía, nº 6, 1ª y 5ª planta (sede de los Sindicatos firmantes del presente convenio CCOO y UGT, respectivamente).

COMPOSICION: La Comisión Mixta se compondrá de 2 vocales por cada una de ambas representaciones y en igualdad de miembros.

CONVOCATORIA: La Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes, que comunicará a la otra el Orden del día a tratar, poniéndose de acuerdo éstas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin presencia de todos los vocales previamente convocados y, en segunda convocatoria, media hora más tarde, actuará con los que asistan.

ACUERDOS: Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad en la Comisión Mixta del Convenio tendrán carácter vinculante, si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse, en vía jurisdiccional, prevista en la normativa vigente.

Para que los acuerdos tengan fuerza de obligar será precisa la asistencia de representantes de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y de las empresas.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión, ésta enviará a los posibles interesados copia del Acta de la Comisión en el plazo de diez días desde la celebración de ésta, en la que se recogerá la posición de cada parte, con el fin de que queda expedita la vía a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

ART. 8º.- CLAUSULA DE INAPLICACION TEMPORAL. - En materia de inaplicación de las condiciones del convenio se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quién la comunicará a la representación legal o sindical de los trabajadores, o en su ausencia, a la comisión de los trabajadores designados según lo previsto en el art. 41.4 del ET.

Dicha solicitud se realizará por escrito, adjuntando toda la documentación necesaria para justificar las causas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) que motivan el descuelgue, en los términos establecidos en el citado artículo 82.3. Igualmente, las empresas deberán comunicar a la Comisión Paritaria su intención de acogerse a esta cláusula.

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

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

Dicho acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y registrado telemáticamente en el Registro de Acuerdos Colectivos (REGCON).

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

Para el caso de que la cuestión no hubiera sido sometida a la Comisión Paritaria o habiéndolo sido, esta no hubiera resuelto la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. La resolución que adopte dicho organismo tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 9º.- SISTEMA DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES. - Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio se promoverá los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de 3 de Abril de 1996 y su reglamento de desarrollo.

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los Conflictos Colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del precitado convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a las personas trabajadoras y empresarios/as afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

CAPITULO II

CLASIFICACION PROFESIONAL

ART. 10º CATEGORIAS PROFESIONALES. - El personal a que se refiere este Convenio se clasifica de la siguiente forma:

I.- PERSONAL TÉCNICO TITULADO:
- Titulados/as de Grado Superior.
- Titulados/as de Grado Medio.
- Ayudante Técnicos - Sanitarios.
II.- PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO:
- TECNICOS NO TITULADOS:
- Jefe/a de División.
- Jefe/a de Departamento.
- Encargado/a General.
- Jefe/a de Sucursal y de supermercados.
- Jefe/a de Almacén.
- Jefe/a de Grupo.
- Jefe/a de Sección Mercantil.
- Encargado/a de establecimiento. Vendedor/a, Comprador/a y Subastador/a.
- Intérprete.
- PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO:
- Viajante.
- Corredor de plaza.
- Dependiente/a.
- Ayudante.
III.- PERSONAL ADMINISTRATIVO TECNICO NO TITULADO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO:
PERSONAL TECNICO NO TITULADO:
- Director/a.
- Jefe/a de División.
- Jefe/a Administrativo.
- Secretario/a.
- Contable.
- Jefe/a de Sección administrativo/a.
- PERSONAL ADMINISTRATIVO:
- Contable - Cajero/a.
- Oficial Administrativo/a.
- Auxiliar administrativo/a.
- Auxiliar de caja.

IV.- PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES:
- Jefe/a de Sección de Servicios.
- Dibujante.
- Escaparartista.
- Ayudante de Montaje.
- Visitador/a.
- Rotulista.
- Cortador/a.
- Ayudante de Cortador/a.
- Jefe/a de Taller.
- Profesionales de Oficio.
- Capataz.
- Mozo/a especializado/a.
- Telefonista.
- Mozo/a.
V.- PERSONAL SUBALTERNO:
- Conserje.
- Cobrador/a.
- Vigilante, Ordenanza, Portero/a.
- Personal de Limpieza.

ART. 11º.- REPARTIDOR/A-CONDUCTOR/A.- Serán clasificados en esta categoría profesional las personas trabajadoras que, por la índole de su trabajo y mercancías a distribuir, conduzcan su vehículo sin ayudante para la descarga y entreguen y cobren la mercancía.

CAPITULO III RETRIBUCIONES.

ART. 12º.- RETRIBUCIONES. -

SALARIO BASE: El salario base es la parte de la retribución fijada mensualmente por cada categoría profesional como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo, que con tal denominación se incluyen en la tabla que se une como anexo a este Convenio y que sirve de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

INCREMENTOS:

AÑO 2023: Para este año el incremento será del 5% de aplicación sobre las tablas y conceptos económicos vigentes al 31/12/2020, con carácter retroactivo al 01/01/2023 y sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del segundo año de vigencia 2024. Quedan excluidos de incremento aquellos conceptos que expresamente están congelados en el presente convenio.

AÑO 2024: Para este año el incremento será el 2,5% de aplicación sobre las tablas y conceptos económicos vigentes al 31/12/2023, con carácter retroactivo al 01/01/2024 y sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del tercer año de vigencia 2025. Quedan excluidos de incremento aquellos conceptos que expresamente están congelados en el presente convenio.

AÑO 2025: Para este año el incremento será el 1,5% de aplicación sobre las tablas y conceptos económicos vigentes al 31/12/2024, con carácter retroactivo al 01/01/2025 y sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del próximo convenio. Quedan excluidos de incremento aquellos conceptos que expresamente están congelados en el presente convenio.

REVISION SALARIAL:

Para el año 2025 operará una cláusula de revisión en lo que exceda del 3% el IPC Real al 31/12/2025. Esta revisión no tendrá efectos retroactivos, sino que servirá para actualizar las tablas y conceptos económicos vigentes al 31/12/2025, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para la aplicación del incremento que se pacte para el próximo convenio.

FORMULA DE PAGO:

El abono de la nómina, se realizará por transferencia bancaria obligatoriamente, por lo que la persona trabajadora facilitará a la empresa el número de cuenta correspondiente.

Las empresas estarán obligadas a que el ingreso de la nómina, se realice dentro de los cinco días siguientes a su vencimiento.

Si alguna persona trabajadora no quiere que se le abone la nómina por transferencia bancaria, deberá comunicarlo por escrito a la empresa, debiendo la empresa informar a la RLPT.

ART. 13º.- PLUS DE TRANSPORTE. - Queda fijado que las empresas abonarán a las personas trabajadoras una cantidad mensual en concepto de Plus de Transporte; dicho Plus no será absorbible, por los aumentos que por la vigencia del presente Convenio se puedan establecer.

La cantidad será la reflejada en la Tabla de Salarios anexa.

El Plus de Transporte no se devengará en las Gratificaciones Extraordinarias, ni en los días de falta de trabajo ni vacaciones.

ART. 14º.- ANTIGÜEDAD. - El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% (Cinco por ciento), de los salarios que se fijan en la Tabla Salarial, con el tope máximo del 15%, computándose para la determinación de este beneficio, la fecha de ingreso en la empresa, cualquiera que hubiera sido su categoría. Para las distintas normas se aplicarán los beneficios que a continuación se determinan:

1.- Para el cómputo de antigüedad a efectos de aumentos periódicos, se tendrán en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que la persona trabajadora haya

recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus centros, o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

2.- Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado/a. También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en período de prueba y por el personal eventual y complementario cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

3.- En el caso de que una persona trabajadora cese en la empresa por sanción o por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria, sin posteriormente reingresarse en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se realizará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

En cuanto a las personas trabajadoras que actualmente estén por encima del referido tope máximo, se les garantizará como tal complemento de antigüedad el tope máximo del 15% del salario base de cada persona trabajadora y se le abonará como garantía personal el importe total de la diferencia entre la cantidad que el trabajador/ra venía percibiendo en concepto de antigüedad y este tope máximo.

La cuantía que resulte de dicha operación quedará congelada durante toda la vigencia de la relación laboral, abonándose en dieciséis pagas al año.

Asimismo, y para el cálculo de esta cantidad que se reconoce como garantía estrictamente personal, se incluirá en el Plus de antigüedad la parte proporcional que corresponda al cuatrienio que, cada persona trabajadora, tenga en periodo de consolidación a la firma del presente Convenio. Para ello se realizará en cada empresa el correspondiente estudio personal individualizado.

ART. 15º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS. - El personal afectado por el presente Convenio percibirá cuatro pagas extraordinarias al año, todas de 30 días de Salario Base más los aumentos periódicos por antigüedad, así como el complemento personal a que se refiere el artículo anterior y la Cláusula Adicional IV en los casos en que corresponda. El devengo de estas pagas se producirá el día 20 de los meses de Marzo; Julio; Octubre; Diciembre.

La paga de Marzo, por acuerdo empresa y personas trabajadoras, podrá abonarse prorrateada mensualmente.

ART. 16º.- HORAS EXTRAORDINARIAS. - Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de suprimir las horas extraordinarias habituales. Sin embargo, y siempre con el consentimiento de la persona trabajadora, podrán realizarse aquellas horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad.

De común acuerdo entre empresa y la RLPT (representantes legales de las personas trabajadoras) o en su defecto, con las propias personas trabajadoras afectadas, se podrá pactar la compensación de estas horas extraordinarias por tiempo equivalentes de descanso o por su abono en metálico, con el incremento del 30% sobre el valor hora ordinaria.

ART. 17º.- NOCTURNIDAD. - En aquellas Empresas en las que, se trabaje de noche, dentro del horario comprendido entre las 22.00 y las 06.00, se negociara entre la dirección de la Empresa y los Representantes de los trabajadores o en su defecto con los propios trabajadores/ras, el establecimiento de un Complemento de Nocturnidad.

ART. 18º.- TRABAJOS TOXICOS, INSALUBRES O PELIGROSOS. - El personal que trabaja en Cámaras frigoríficas (entendiéndose por éste las Cámaras de Congelación), con permanencia en las mismas de dos o más horas de su jornada, con independencia de que deberá ser dotado/a del EPI correspondiente a su cometido, percibirá un plus especial del 50% (cincuenta por ciento) de su salario inicial.

ART. 19º.- DIETAS. - El personal afectado por este Convenio que en razón de su trabajo tenga la necesidad de almorzar fuera de su domicilio, percibirá en concepto de dieta la cantidad reflejada en la Tabla de Salarios anexa por cada comida y si tiene que pernoctar percibirá los gastos ocasionados, previa justificación de los mismos.

CAPITULO IV

JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ART. 20º.- JORNADA LABORAL. - La jornada laboral será de 40 horas semanales.

ART. 21º.- JORNADAS ESPECIALES. - Tendrán esta consideración las de los días 24 y 31 de Diciembre. Estas jornadas concluirán a las 16'00 horas.

ART. 22º.- DESCANSO SEMANAL. - Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, por regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del Lunes, y el día completo del Domingo. Todo ello sin perjuicio expreso de que, por disposición legal, contrato de trabajo o permiso expreso de la autoridad competente se regule otro régimen de descanso laboral por actividades concretas.

También podrá ser compensado por 48 horas partidas mediante el disfrute de un día completo de descanso a la semana y así mismo, el domingo. En este último caso, se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábados, ambos inclusive y no será posible su compensación económica.

ART. 23º.- VACACIONES. - El personal comprendido en este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales retribuidos, en la época que de común acuerdo fijen las empresas y las personas trabajadoras.

Por acuerdo entre empresa y la RLPT se podrá pactar la división de las vacaciones en dos períodos como máximo.

Las vacaciones no podrán iniciarse ni en domingo, ni en festivo, ni en descanso.

Las vacaciones se abonarán con la media de las bases de cotización de los últimos 180 días anteriores, no pudiendo ser inferior, en ningún caso, a la retribución que corresponda con arreglo al salario base convenio más antigüedad.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ART. 24º.- LICENCIAS. - El personal afectado por este Convenio tendrá derecho, sin pérdida de retribución, a licencia en los siguientes supuestos:

- Por matrimonio: 15 días naturales.
- Por fallecimiento de cónyuge: 4 días laborables.
- Por enfermedad de padres, hijos y cónyuges: 5 días laborables.
- Por fallecimiento de padres, hijos o hermanos: 3 días laborables.
- Por traslado de domicilio: 2 días laborables.
- Por el tiempo indispensable, para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal.

En los supuestos no previstos en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siendo las mismas días laborables a excepción del matrimonio y registro de las parejas de hecho.

ART 25º.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA. - Las personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tienen derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años, pudiéndose solicitar prorrogas de la misma, avisando a la empresa con dos meses de antelación a la finalización de la excedencia solicitada.

ART 26º.-MATERNIDAD/PATERNIDAD/CUIDADO DEL LACTANTE.
- Las empresas facilitarán a la mujer embarazada o en lactancia natural, siempre que las posibilidades de organización del trabajo lo permitan, un puesto de trabajo idóneo a su estado y con los mismos derechos. Si fuese imposible conceder otro puesto de trabajo se le facilitará todo tipo de comodidades para el desarrollo del mismo. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá a una reincorporación a su destino original. Las trabajadoras embarazadas tendrán

derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de su realización dentro de la jornada laboral.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de la seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud

Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple. Las personas trabajadoras podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o bien acumularla en jornadas completas.

Las vacaciones que no hubiesen sido disfrutadas el año anterior, por motivos de cualquier baja relacionada con la maternidad o el embarazo y las del año en que finaliza la baja maternal se disfrutarán a continuación de éstas o de los días de lactancia si optase el trabajador/ra por acumularlas, salvo pacto entre las partes.

CAPITULO V

CONTRATACION DEL PERSONAL

ART. 27º.- PERIODO DE PRUEBA. - Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de:

Tres meses para los Técnicos/as Titulados/as.

Un mes para el resto de Trabajadores/ras.

Durante el periodo de prueba la persona trabajadora gozará de todos sus derechos económicos y laborales. La relación laboral podrá ser resuelta a instancia de cualquiera de las partes durante este periodo sin derecho a indemnización alguna.

El periodo de prueba se computará a los efectos de la antigüedad del trabajador en la empresa.

ART. 28º.- MODALIDADES DE CONTRATACION. - Las Empresas afectadas por el presente Convenio podrán utilizar las modalidades de contratación establecidas en el ET como consecuencia del RDL 32/2021 del 28 de diciembre, quedando obligadas a garantizarle las condiciones mínimas, tanto económicas como laborales que aquí se establecen.

Los contratos de duración determinada deberán ser obligatoriamente formalizados por escrito, entregándose copias tanto a la persona trabajadora como a la RLPT.

Los representantes legales de las personas trabajadoras (RLPT) podrán conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de los mismos; asimismo dichos representantes podrán ejercitar una labor de vigilancia y control sobre los citados contratos, formulando, en su caso, las correspondientes denuncias ante el empresario y los organismos laborales competentes.

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

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN: Se estará a lo dispuesto en el Art. 15 del ET, pudiéndose celebrar por un período máximo de 12 meses.

En el caso de que el contrato inicial tuviera una duración de 6 meses podrá prorrogarse por una única vez por 6 meses más.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: En los contratos a tiempo parcial de carácter común, se estará a lo dispuesto en su normativa reguladora, artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

CONTRATO PARA LA FORMACION: Para la celebración de este modelo contractual se estará a lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que lo complementa.

La retribución de los contratos formativos será la fijada para la categoría profesional que desempeñe, según Tabla Salarial Anexa de este Convenio, que en ningún caso percibirán menos del Salario Mínimo Convenio, que establece el Art. 39.

CONTRATO DE RELEVO: Se estará a lo dispuesto en el Art. 12 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que lo complementa.

INDEMNIZACION Y PREAVISO: Las empresas están obligadas a preavisar por escrito de acuerdo con las disposiciones legales vigentes a la terminación de cualquier contrato de duración determinada. El incumplimiento de este preaviso dará derecho al trabajador a reclamar como pago tanto días como no hayan sido preavisados por la Empresa, en razón a un día de salario por día no preavisado, que se pagará junto con la liquidación.

Se establece una indemnización por la extinción de estos contratos temporales consistentes en un día de salario por mes trabajado, exceptuándose de tal indemnización aquellos contratos de menos de un mes de duración.

ART. 29º.- PLURIEMPLEO. - Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el Pluriempleo como regla general, y por ello aceptan lo establecido a las disposiciones legales y acuerdos que resulten de aplicación.

CAPITULO VI

ASPECTOS SOCIALES

ART. 30º.- ENFERMEDAD O ACCIDENTE. - En los casos de incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad común o accidente de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social y Médico Oficial de la Mutua aseguradora de accidentes, las empresas completarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones que figuran bajo el concepto de Salario Base en la Tabla Salarial adjunta, más antigüedad, más el importe de las garantías personales fijadas en el Art. 14. 3 párrafo 2º y la Cláusula Adicional IV. Se dejará de abonar la misma cuando la persona trabajadora pase a situación de Invalidez.

ART. 31º.- AYUDA POR JUBILACION. - Las empresas concederán un complemento de jubilación a aquellas personas trabajadoras con diez años, como mínimo, de antigüedad en la misma, y no en curso de proceso de invalidez, que se jubilen durante la vigencia del Convenio; la cuantía irá en función de la siguiente escala:

Por jubilación voluntaria a los 60 años:	12 mensualidades.
Por jubilación voluntaria a los 61 años:	11 mensualidades.
Por jubilación voluntaria a los 62 años:	10 mensualidades.
Por jubilación voluntaria a los 63 años:	9 mensualidades.
Por jubilación voluntaria a los 64 años:	8 mensualidades.
Por jubilación a los 65 años:	6 mensualidades.

Se pacta expresamente que, en las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, la jubilación será OBLIGATORIA para los trabajadores/ras al cumplir los 65 años de edad. Se exceptúan de esta regla general aquellos casos en que el trabajador/ra no tenga cubierto el período mínimo de carencia de conformidad con los requisitos establecidos en la Ley 14/2005.

Dichas cantidades serán calculadas sobre el Salario real, para su percepción habrá de solicitarse en el plazo de tres meses desde el cumplimiento de la edad correspondiente.

En cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, las empresas se comprometen a sustituir a aquel trabajador/ra que, al cumplir los 64 años de edad, solicitara la pensión de jubilación en base a dichas disposiciones, por otro trabajador/ra desempleado/a registrado en la oficina de empleo, mediante cualquiera de los contratos vigentes en la actualidad, excepto el contrato a tiempo parcial, y con un período mínimo de duración en todo caso superior a un año.

El presente concepto de Ayuda por Jubilación queda suprimido a partir del mes de Julio de 2.003, siendo únicamente efectivo para los contratos en vigor realizados antes de ese mes de Julio de 2.003.

ART. 32º.- SEGURO COLECTIVO. - Las empresas afectadas por el presente Convenio quedan obligadas a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo de accidente para las personas trabajadoras, que cubra las siguientes contingencias: Muerte por Accidente. Invalidez Absoluta por Accidente.

El Capital asegurado en ambos supuestos será de 14.583,20€ a partir del año 2024 y para toda la vigencia del Convenio.

ART. 33º.- COMPRAS EN ESTABLECIMIENTOS. - En las compras que la persona trabajadora realice en el establecimiento donde trabaje, se verá beneficiado en igual precio de venta que se efectúe al Detallista.

ART. 34º.- ROPA DE TRABAJO. - Las empresas que exijan uniforme, tendrán que proveer obligatoriamente de los mismos a las personas trabajadoras, siendo estos uniformes adecuados a la época del año.

Obligatoriamente se proporcionará al personal de almacén, reparto y cámara, ropa adecuada para desarrollar su trabajo, para lo cual las empresas entregarán al personal dos mudas al año, como mínimo. En el supuesto de que alguna empresa no cumpliera con estas obligaciones, podrá ser denunciada ante la Inspección Provincial de Trabajo.

CAPITULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE

ART. 35º.- SEGURIDAD E HIGIENE. - El Comité de Seguridad e Higiene o Delegados/as de Prevención, comprobarán y vigilarán todo lo relacionado con la Seguridad e Higiene en cada centro de trabajo (Almacén, Vestuarios y todo lugar donde exista riesgo de accidente.

Las empresas están obligadas a realizar un reconocimiento médico específico obligatorio a todas las personas trabajadoras cada año.

Las empresas igualmente están obligadas a impartir a sus trabajadores/ras un mínimo de horas de formación al año, sobre temas de Seguridad e Higiene, en cursos homologados.

En cumplimiento del deber de protección, las empresas deberán garantizar que cada persona trabajadora, reciba una información teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquier que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre en jornada de trabajo, y su coste no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras.

CAPITULO VIII

CUESTIONES SINDICALES

ART. 36º.- CUESTIONES SINDICALES. - A efectos de realizar la recaudación de las cuotas sindicales, las empresas están obligadas a descontar de la nómina la cuota sindical, previa solicitud por escrito de la persona trabajadora, ingresando su importe en la central sindical que éste indique.

Las empresas reconocen el derecho de las personas trabajadoras a celebrar Asambleas dentro de los locales de la empresa y siempre en horas fuera de trabajo.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquella persona trabajadora en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, permaneciendo en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si así lo solicitase en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

La persona trabajadora que hubiese sido contratado para sustituir a la persona trabajadora excedente mientras permaneciera en tal situación, causará baja al reincorporarse ésta.

ART. 37º.- REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS (RLPT). - Sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas por las leyes, se reconocen a los Comités o Delegados/as de Personal, las siguientes funciones:

Anualmente, conocer el Balance y la Cuenta de Resultados de la empresa.

Ser informado, con carácter previo, por la Dirección de la empresa en materia de reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas.

Ser informado igualmente sobre la implantación de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

La empresa entregará al Comité de empresa o Delegados de Personal copia de los contratos que se realicen, registrados en el SEPE.

Ser informado por la Dirección de la empresa sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

Ejercer una labor de vigilancia sobre los cumplimientos de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

La RLPT velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de la no discriminación, igualdad de sexos y fomentos de una política racional de empleo.

El Comité o Delegados/as de Personal tendrá las siguientes Garantías:

1.- No ser despedido/a ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese - salvo que éste se produzca por renovación o dimisión -, y siempre que el despedido o la sanción se base en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuesta falta grave o muy grave obedeciere a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que será oído, aparte del interesado, el Comité del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallará reconocido como tal de la empresa.

2.- Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centros de trabajo, respecto de los demás trabajadores/ras en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas tecnológicas o económicas,

3.- No podrán ser discriminados en su promoción económica y profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

4.- Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando ello previamente a la empresa, así como ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

5.- Dispondrán como mínimo de 25 horas mensuales acumulables no computándose dentro del máximo legal de estas horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación como componente de la Comisión Negociadora del convenio en el que se vea afectado.

ART. 38º.- FORMACION PROFESIONAL O SINDICAL. - Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras afiliadas a las Organizaciones Sindicales representativas el tiempo indispensable, no retribuido, para la Formación Profesional o Sindical, siempre que lo justifique.

Sólo podrá hacer uso de este derecho hasta el 10% del personal que cada centro de trabajo, y siempre solicitándolo con la suficiente antelación.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro de los Acuerdos de Formación Continua que haya en cada momento, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

ART. 39º.- SALARIO MÍNIMO. - Se establece un salario mínimo garantizado de Convenio de 949,89 € para el 2023.

CLAUSULAS ADICIONALES. -

I.- La cuarta paga fijada en este Convenio Colectivo (Octubre), sustituye a la Bolsa de vacaciones, comprometiéndose las personas trabajadoras a no reclamar en próximas negociaciones de Convenios, este concepto.

II.- La diferencia económica resultante de la aplicación del presente convenio, se abonará por las empresas a sus trabajadores/ras con la mensualidad de septiembre/2023 ya actualizada.

III.- En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la Legislación de aplicación vigente en cada momento y al Acuerdo Marco Estatal del Comercio (AMAC) de fecha 2012.

IV.- Se crea un complemento económico de garantía personal, que será de aplicación única y exclusivamente a las personas trabajadoras contratados con anterioridad al 31 de Octubre de 2001.

Dicho complemento económico será del 2% de su salario base más antigüedad. (Para evitar interpretaciones incorrectas, se pone el siguiente ejemplo: Si un trabajador viene ganando 600€ de salario, y otros 60€ en concepto de antigüedad, el complemento se calculará de la siguiente manera: 600 + 60 = 660 --> 2% de 660 => 13.20 €).

No será de aplicación a las nuevas personas trabajadoras que se contraten a partir de la referida fecha.

Dicho complemento no computará a los efectos del cálculo de la antigüedad ni para ningún concepto, si bien si cotizará a la seguridad social y será abonado en 16 mensualidades.

Es un complemento que queda congelado desde su nacimiento y nunca podrá ser revisado ni aumentado por ningún motivo.

V.- Respecto al premio de Jubilación establecido en el artículo 31 del convenio:

1º.- Tal y como se establece en el propio artículo, sus efectos desaparecen y queda suprimido a partir del mes de Julio de 2.003, siendo únicamente efectivo para los contratos en vigor realizados antes de este mes de Julio de 2.003, y no siéndole aplicable a ningún contrato realizado a partir de entonces.

2º.- Las organizaciones firmantes entienden y declaran que los premios establecidos en dicho artículo por Jubilación, no tienen carácter de planes de pensiones y por lo tanto no es necesario su aseguramiento.

3º.- Las organizaciones firmantes, así mismo declaran expresamente, que en el caso de que en cualquier momento y por cualquier entidad, organismo, tribunal, etc., se exigiera o se requiriera a las empresas para su aseguramiento, el referido artículo quedaría inmediatamente suspendido en cuanto a sus efectos, reuniéndose inmediatamente la comisión paritaria para buscar una solución al problema.

VI.- A.- En todo lo relativo al principio de Igualdad de trato y oportunidades; así como para prevenir y tratar el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo se estará a lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, Arts. 43, 46 y 48 y al contenido del Capítulo IV Igualdad efectiva entre mujeres y hombres del AMAC.

- De conformidad con la Ley orgánica 3/ 2007 sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente con las acciones recogidas en el artículo 43 sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva y en el Art. 45 sobre elaboración y aplicación de planes de igualdad, ambas partes acuerdan:

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

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

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra: - El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.

- Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de Complementos Salariales y extra salariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducir la brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

Las empresas y las personas trabajadoras asumen como propio los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

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

Violencia de Género

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

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

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la empresa.

En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de géneros, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

C.- Planes de Igualdad: Las empresas con más de 50 personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio se comprometen a la negociación de un Plan de Igualdad, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, y como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, debiendo ser éste acordado con la representación legal de las personas trabajadoras. Igualmente, en aquellas empresas de menos de 50 personas trabajadoras deberán implantarse medidas que contribuyan a la igualdad que deberán ser acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiere.

Con objeto de cumplir estos compromisos y hacer un seguimiento de estas medidas, en las empresas de más de 50 personas trabajadoras, se creará una "Comisión Paritaria de Igualdad" en el seno de cada empresa, que será la encargada de realizar el diagnóstico de situación y su derivado Plan de Igualdad y/o medida a adoptar. Asimismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de 3 meses desde la firma del convenio, deberán elaborarse el diagnóstico y la empresa facilitará los medios y la información necesaria para su realización debiendo, estos datos, estar desagregados por sexo. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Igualmente se creará una "Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad" integrada por las organizaciones firmantes de este convenio donde se hará un seguimiento de lo dispuesto en esta cláusula para lo cual las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán presentar ante esta Comisión en el plazo de un mes desde su aprobación el plan de igualdad y/o cuantas medidas se hayan adoptado para fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres."

TABLA SALARIAL 2023
INCREMENTO 5%

CATEGORIA	
Técnico/a de Grado Superior	1.646,75
Titulado/a de Grado Medio	1.422,29
Ayudante Técnico Sanitario	1.153,72
PERSONAL MERCANTIL TITULADO	
Director/a	1.472,42
Jefe/a de División	1.452,87
Jefe/a de Departamento	1.422,26
Encargado/a General	1.422,26
Jefe/a de Sucursal y Supermercado	1.289,34
Jefe/a de Almacén	1.289,34
Jefe/a de Grupo	1.220,68
Jefe/a de Sección Mercantil	1.183,97
Encargado/a de Establecimiento,	1.179,53
Vendedor/a, Comprador/a, Subastador/a, Intérprete	1.147,19
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO	
Viajante	1.138,15
Corredor/a de Plaza	1.074,32
Dependiente/a de mayor	1.132,95
Dependiente/a	1.056,11
Ayudante	949,90

PERSONAL TECNICO NO TITULADO ADMINISTRATIVO	
Director/a	1.456,04
Jefe/a de División	1.454,34
Jefe/a Administrativo	1.509,07
Secretario/a	1.047,83
Contable	1.245,07
Jefe/a de Sección Administrativo/a	1.289,45
Contable, Cajero/a, Taquimecanógrafo/a, e Idioma	1.202,54
Oficial Admto/a.	1.092,78
Auxiliar Admto/a, o Perforista	949,89
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES	
Jefe/a de sección de Servicios	1.147,36
Escaparatista	1.202,52
Ayudante de Montaje	949,89
Visitador/a	987,34
Rotulista	987,34
Cortador/a	1.161,25
Ayudante de Cortador/a	987,34
Jefe/a de Taller	987,34
Profesional de Oficio de 1º	1.019,35
Profesional de Oficio de 2º	949,89
Conductor/a Repartidor/a	1.019,35
Capataz	1.010,13
Mozo/a Especializado/a	949,89
Recepcionista- Telefonista	949,89
Mozo/a	949,89
Empacador/a, envasador/a marcador/a	949,89
Auxiliar de Caja	949,89
PERSONAL SUBALTERNO	
Conserje	949,89
Cobrador/a	949,89
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero/a y Personal de Limpieza	949,89
Personal de Limpieza	949,89
Plus de Transporte	91,63
Dietas	14,04
Salario Mínimo Convenio	949,89

TABLA SALARIAL 2024
INCREMENTO 2,5%

CATEGORIA	
Técnico/a de Grado Superior	1.687,92
Titulado/a de Grado Medio	1.457,85
Ayudante Técnico Sanitario	1.182,56
PERSONAL MERCANTIL TITULADO	
Director/a	1.509,23
Jefe/a de División	1.489,19
Jefe/a de Departamento	1.457,82
Encargado/a General	1.457,82
Jefe/a de Sucursal y Supermercado	1.321,57
Jefe/a de Almacén	1.321,57
Jefe/a de Grupo	1.251,20
Jefe/a de Sección Mercantil	1.213,57
Encargado/a de Establecimiento,	1.209,02
Vendedor/a, Comprador/a, Subastador/a, Intérprete	1.175,87
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO	
Viajante	1.166,60
Corredor/a de Plaza	1.101,18
Dependiente/a de mayor	1.161,27
Dependiente/a	1.082,51
Ayudante	973,65
PERSONAL TECNICO NO TITULADO ADMINISTRATIVO	
Director/a	1.492,44
Jefe/a de División	1.490,70
Jefe/a Administrativo	1.546,80
Secretario/a	1.074,03

Contable	1.276,20
Jefe/a de Sección Administrativo/a	1.321,69
Contable, Cajero/a, Taquimecanógrafo/a, e Idioma	1.232,60
Oficial Admtvo/a.	1.120,10
Auxiliar Admtvo/a, o Perforista	973,64
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES	
Jefe/a de sección de Servicios	1.176,04
Escaparartista	1.232,58
Ayudante de Montaje	973,64
Visitador/a	1.012,02
Rotulista	1.012,02
Cortador/a	1.190,28
Ayudante de Cortador/a	1.012,02
Jefe/a de Taller	1.012,02
Profesional de Oficio de 1º	1.044,83
Profesional de Oficio de 2º	973,64
Conductor/a Repartidor/a	1.044,83
Capataz	1.035,38
Mozo/a Especializado/a	973,64
Recepcionista- Telefonista	973,64
Mozo/a	973,64
Empacador/a, envasador/a marcador/a	973,64
Auxiliar de Caja	973,64
PERSONAL SUBALTERNO	
Conserje	973,64
Cobrador/a	973,64
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero/a y Personal de Limpieza	973,64
Personal de Limpieza	973,64
PERSONAL SUBALTERNO	
Plus de Transporte	93,92
Dietas	14,39
Salario Mínimo Convenio	973,64

TABLA SALARIAL 2025
INCREMENTO PROVISIONAL 1,5%

CATEGORIA	
Técnico/a de Grado Superior	1.713,24
Titulado/a de Grado Medio	1.479,72
Ayudante Técnico Sanitario	1.200,30
PERSONAL MERCANTIL TITULADO	
Director/a	1.531,87
Jefe/a de División	1.511,53
Jefe/a de Departamento	1.479,69
Encargado/a General	1.479,69
Jefe/a de Sucursal y Supermercado	1.341,39
Jefe/a de Almacén	1.341,39
Jefe/a de Grupo	1.269,97
Jefe/a de Sección Mercantil	1.231,77
Encargado/a de Establecimiento,	1.227,16
Vendedor/a, Comprador/a, Subastador/a, Intérprete	1.193,51
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO	
Viajante	1.184,10
Corredor/a de Plaza	1.117,70
Dependiente/a de mayor	1.178,69
Dependiente/a	1.098,75
Ayudante	988,25
PERSONAL TECNICO NO TITULADO ADMINISTRATIVO	
Director/a	1.514,83
Jefe/a de División	1.513,06
Jefe/a Administrativo	1.570,00
Secretario/a	1.090,14
Contable	1.295,34
Jefe/a de Sección Administrativo/a	1.341,52
Contable, Cajero/a, Taquimecanógrafo/a, e Idioma	1.251,09
Oficial Admtvo/a.	1.136,90
Auxiliar Admtvo/a, o Perforista	988,24

PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES	
Jefe/a de sección de Servicios	1.193,68
Escaparartista	1.251,07
Ayudante de Montaje	988,24
Visitador/a	1.027,20
Rotulista	1.027,20
Cortador/a	1.208,13
Ayudante de Cortador/a	1.027,20
Jefe/a de Taller	1.027,20
Profesional de Oficio de 1º	1.060,50
Profesional de Oficio de 2º	988,24
Conductor/a Repartidor/a	1.060,50
Capataz	1.050,91
Mozo/a Especializado/a	988,24
Recepcionista- Telefonista	988,24
Mozo/a	988,24
Empacador/a, envasador/a marcador/a	988,24
Auxiliar de Caja	988,24
PERSONAL SUBALTERNO	
Conserje	988,24
Cobrador/a	988,24
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero/a y Personal de Limpieza	988,24
Personal de Limpieza	988,24
PERSONAL SUBALTERNO	
Plus de Transporte	95,33
Dietas	14,61
Salario Mínimo Convenio	988,24

Firmas.

Nº 147.960

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO: JOSEFRANS, SOCIEDAD LIMITADA

Expediente: 11/01/0246/2023

Fecha: 04/11/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: ANTONIO SANCHEZ PASTORIL

Código 11003292012001.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa JOSEFRANS S.L., con vigencia desde el 1 de febrero 2023 a 31 de enero 2024, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 25-07-2023, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 7-09-2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de la empresa JOSEFRANS S.L., con vigencia desde el 1 de febrero 2021 a 31 de enero 2024, 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 4 de noviembre de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.

**V CONVENIO COLECTIVO DE JOSEFRANS
CAPITULO I – CONDICIONES GENERALES**

Artículo 1º Partes que lo concertan.

El presente Convenio Colectivo se concerta entre la Dirección de la Empresa JOSEFRANS S.L y el Comité de Empresa de la misma.

Artículo 2º Ámbito Personal y Territorial.

Son de aplicación las normas contenidas en este Convenio a todas las personas trabajadoras por JOSEFRANS, S.L. de la provincia de Cádiz y que estén representadas legalmente por el Comité de Empresa firmante de este Convenio, con independencia de la naturaleza de los contratos de trabajo.

Quedan excluidas de la aplicación del convenio aquellas personas que, aún prestando servicios a la empresa, se encuentren en el supuesto regulado en el Artículo 2º-1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3º Ámbito Temporal.

El Convenio Colectivo entrará en vigor al día 01 de febrero de 2023 y su duración será hasta el 31 de enero de 2024. Será prorrogable tácitamente de año en año si no se denuncia expresamente por escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su terminación o de la de cualquiera de sus prorrogas.

Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso en la negociación del nuevo que le habrá de sustituir, no perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en cambio en vigor su contenido normativo.

Independientemente del vencimiento del convenio a 31 de enero de 2024, todos los valores económicos vigentes en el último año de vigencia del presente convenio colectivo se seguirán aplicando hasta que sean sustituidos por los pactados en el nuevo convenio.

En el supuesto de que mediara denuncia expresa por las partes, todos los conceptos salariales y económicos se incrementarán en un 2,5% de los años que se prorrogue, de forma acumulativa.

Artículo 4º Compensación y Absorción.

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en los centros por cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio, ya que, examinadas en su conjunto, las disposiciones de este Convenio son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

En el supuesto de que en futuro se acuerden, por disposición legal, condiciones más beneficiosas a las contenidas en este Convenio, se estará, en cuanto a la absorción, a lo que determinen las disposiciones legales vigentes, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones que procedan.

Artículo 5º Comisión Mixta de Interpretación.

A) La Comisión Paritaria se crea al amparo y conformidad del art. 85.3 apdo. e) del E.T.. Analizará necesariamente de forma previa, todas las controversias, situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones, denuncias de índole laboral individual o colectiva que puedan formularse por las personas trabajadoras o sus representantes ante la Inspección de Trabajo y S.S., Delegación de Trabajo o Juzgados de lo Social, que se produzcan o nazcan de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

La comisión paritaria, estará integrada por 3 miembros en representación de la empresa y tres miembros por parte de las personas trabajadoras, que podrá incluir asesores externos como miembros plenos de cada parte. En caso de desacuerdo entre las partes, se levantará acta expresando la postura de cada parte, dicha acta se acompañará a la reclamación ante el SERCLA.

B) Cuando se produzca desacuerdo durante el período de Consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del E.T., se podrán someter las discrepancias por cualquiera de las partes a esta Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse.

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverán los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional autonómico y sus reglamentos de desarrollo.

C) A los efectos previstos en el apartado e) del artículo 85 del E.T. se procederá como en el caso anterior, ampliando el plazo para la convocatoria de la Comisión Paritaria a un máximo de quince días que podrá realizar cualquiera de las partes, para el resto de asuntos a tratar por la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6º Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la Empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la Empresa. Dichas facultades, que se entienden sin perjuicio de los derechos de los representantes de los trabajadores, tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal de la persona trabajadora y a su formación profesional.

La clasificación del personal de este Convenio Colectivo es meramente enunciativa, no limitativa y no suponen obligación de tener previstas todas las categorías enumeradas, si las necesidades de la Empresa no lo requiere.

CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 7º Clasificación del Personal.

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, en alguno de los siguientes grupos profesionales, que con contenido normativo se definen:

Grupo A: (Personal Operario de Línea)

Personal que:

- Ejecutan tareas según instrucciones precisas y concretas.
- Dependen jerárquicamente y exclusivamente del responsable de Equipo.
- Sus funciones podrán implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.
- No requieren de forma habitual de una formación específica.
- En general exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación.

Deberán cumplir con los siguientes criterios:

- Persona que cumpla con los estándares de seguridad y calidad.
- Capacidad de acatar las órdenes directas su responsable.
- Velar por su seguridad, calidad y ser productivo.
- Tener capacidad de adaptación y Trabajo en Equipo.

Grupo B (Personal Operario de Línea Profesional):

Personal que:

- Ejecutan tareas según instrucciones precisas y concretas.
- Dependen jerárquicamente del Responsable de Equipo.
- Sus funciones podrán implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.
- Poseen conocimientos y aptitudes prácticas para la realización de cualquier trabajo de Operario de Línea.
- Podrán realizar las funciones de responsable de Equipo si fuese necesario.

Deberán cumplir con los siguientes criterios:

- Persona que cumpla con los estándares de seguridad y calidad.
- Capacidad de acatar las órdenes directas del responsable de Equipo.
- Capacidad de organización, trabajo en Equipo y ser productivo.
- Responsabilidad de realizar su trabajo de forma adecuada.
- Tener capacidad y la disposición de aprender.
- Con predisposición de promocionarse.

Grupo C (Personal Responsable de Línea):

Personal que:

- Alto grado de implicación, profesionalidad y compromiso.
- Gran capacidad de organizar, formar, valorar al personal a su cargo y con Don de Mando.
- Realizan funciones de coordinación y supervisión. Serán de ejecución autónoma y exigirán iniciativa.
- Dependen jerárquicamente del Responsable de Producción.
- Gestionarán el trabajo de uno o más equipos de trabajo, gestionando los problemas que se planteen.
- Poseen conocimientos y aptitudes prácticas para la ejecución de los trabajos que se le encomiendan.

Deberán cumplir con los siguientes criterios:

- Hacer cumplir los estándares marcados de seguridad, orden, higiene, calidad y medio ambiente.
- Optimizar los recursos que están a su disposición.
- Gestionar la máxima productividad.
- Velar por el correcto funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones.

Grupo D (Personal Especialista):

Personal que:

- Realizan funciones especializadas que pueden ser de carácter organizativo, productivo o técnico.
- Total grado de implicación, profesionalidad y compromiso en el desarrollo de sus funciones.
- Dependen jerárquicamente de un Superior.
- Con total disponibilidad.
- Poseen conocimientos y aptitudes prácticas para la realización del trabajo que se le encomienda.

Deberán cumplir con los siguientes criterios:

- Hacer cumplir los estándares marcados de seguridad, orden, higiene, calidad y medio ambiente.
- Optimizar los recursos que están a su disposición.

Grupo E (Personal Directivo que no tengan contratos de alta dirección):

- Total grado de implicación, profesionalidad y compromiso en el desarrollo de sus funciones.
- Alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.
- Dependen jerárquicamente de la Dirección General.
- Total disponibilidad.
- Participa en la definición de objetivos concretos.
- Coordina y dirige las funciones del personal a su cargo.

Deberá cumplir con los siguientes criterios.

- Garantizarán las normas de seguridad, higiene, calidad y medio ambiente marcadas.
- Garantizarán la máxima productividad.
- Será responsable de conseguir los objetivos directos, medibles y concisos marcados por la Dirección.

Artículo 8º Profesionalización de la Plantilla.

Con el fin de conseguir la profesionalización de la plantilla se acuerda lo siguiente que afectará a los grupos indicados:

GRUPOS B Y C:

1. Estos grupos serán valorados o medidos por el número de NO CONFORMIDADES que tengan según la metodología marcada a continuación, pudiendo provocar la recalificación en un grupo menor con su consiguiente quebranto económico. (En caso de que se realice este cambio de un grupo inferior la persona trabajadora no podrá tener un salario por debajo del que venía cobrando antes de la firma de este convenio).

2. Las no conformidades emanarán desde reclamaciones de clientes o internas, Comité de Empresa, así como de cualquier trabajador de la empresa de forma fehaciente o desde el Buzón de Sugerencias de forma anónima.

3. En caso de una no conformidad se estudiará por el Equipo de Dirección.

4. Una vez el Equipo de Dirección estime que es una no conformidad, con pruebas y justificado, lo llevara a una mesa de trabajo compuesta por el Comité y la Empresa.

5. Esta mesa de trabajo tendrá como sistema de decisión el siguiente:

- La Empresa tendrá 4 votos (indistintamente la representación que lleve).
- El Comité tendrá 5 votos unitarios (El voto de los miembros del comité se podrá delegar en cualquier otro miembro).

Se confeccionará un acta donde quedará reflejado el resultado de la decisión.

6. Entendiendo que este sistema estará implantándose durante el año 2017, se establece que el cambio a un Grupo inferior se realizará en las siguientes condiciones:

- Primer Semestre:	No Computarán
- Segundo Semestre:	Si acumula 5 No Conformidades
- Siguiente Año:	Si acumula 3 No Conformidades
- Años siguientes:	No Computarán

Estos plazos serán aplicables, en cuanto a la duración de los tiempos y cómputos, a todo el personal que adquiera la categoría de Grupo B o C en el futuro.

GRUPOS A y B

Estos grupos serán valorados por los Responsables de Equipo con la mayor objetividad en base al procedimiento existente en cada momento.

Estas valoraciones ayudarán a conseguir una plantilla más profesionalizada y seleccionada, que contribuirá a una mejor y mayor competitividad.

Las valoraciones de estos grupos serán tratadas en las mesas de trabajo que se mantengan entre el comité y la Empresa para analizarlas.

Artículo 9º Movilidad Funcional.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de las personas trabajadoras y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En el ejercicio de la movilidad funcional la Dirección de la Empresa podrá asignar a las personas trabajadoras pertenecientes a un Grupo profesional la realización de aquellas tareas correspondientes a un Grupo distinto al que pertenece la persona trabajadora, siempre que las mismas estuviesen también incluidas entre las normales o complementarias de su Grupo profesional y de entre las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. En caso de funciones que no se correspondan con lo anterior, solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, debiendo comunicar esta situación a los representantes legales de los trabajadores.

La movilidad funcional, no podrá, en ningún caso, efectuarse en perjuicio de los derechos económicos y profesionales de ningún tipo del trabajador, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes por las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución de origen.

De conformidad con la legislación vigente, no se podrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 10º Ascensos.

Sicoma consecuencia de la movilidad funcional u otras necesidades organizativas de la empresa, se realicen trabajos de grupo superior al que tuvieran reconocido, las personas trabajadoras que realicen los mismos por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses en dos años pasaran automáticamente a dicho Grupo.

La retribución de los días que se desempeñen los trabajos de Grupo Superior, será la correspondiente al mismo.

Los ascensos a los grupos C y D se producirán por libre designación de la empresa, quien tendrá en cuenta criterios objetivos, tales como: experiencia, formación, historial laboral, productividad, diligencia, disponibilidad, movilidad funcional y geográfica, capacidad, habilidad, méritos, integración, características propias del puesto de trabajo, o cualesquiera otros, establecidos por la Dirección.

Con independencia de los criterios anteriores se promoverá el ascenso de mujeres en aquellas categorías en las que exista mayor representación masculina que femenina.

Artículo 11º Contratación.

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas generales, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los distintos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Cuando la empresa vaya a realizar contrataciones de personas trabajadoras fijas de plantilla se promoverá la contratación preferente de mujeres en aquellas categorías en las que estén sub-representadas. Se entiende que hay sub-representación de mujeres en aquellas categorías que las mismas representen menos del cuarenta por ciento de la plantilla fija de la empresa.

Artículo 12º Modalidades de Contratación.

Las modalidades de contratación se regirán por el Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento con las particularidades siguientes:

A) El contrato de las personas trabajadoras fija-discontinua se concertará para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la contratación mercantil de carácter productivo o de servicios que la empresa realice con terceros.

El llamamiento de las personas trabajadoras fijas-discontinuas se realizará conforme a la categoría de los mismos y los informes de productividad de los encargados teniendo preferencia aquellos que mejor nota de productividad hayan tenido al finalizar el último período de contratación. En ningún caso la antigüedad o el número de días trabajados en un año o en la completa vida laboral en la empresa dará preferencia para un nuevo período de contratación. Se favorecerá la contratación de mujeres, colectivos subrepresentados o personas con cargas familiares, sin que suponga una preferencia absoluta sino solo en caso de igualdad total de condiciones.

B) En el caso de que una persona trabajadora fija-discontinua no haya sido llamada en el plazo de un año desde la finalización del último contrato se considerará desde dicha fecha extinguido su contrato a los efectos que procedan y como garantía y seguridad jurídica de las personas trabajadoras. Si transcurridos quince meses desde la finalización del último período de servicios la persona trabajadora volviera a prestar servicios se considerará un contrato nuevo y no continuación del contrato fijo-discontinuo previo.

C) Las personas trabajadoras fijas a tiempo parcial con un número de horas anuales inferior sobre la jornada ordinaria acumularán un crédito de horas que la empresa tendrá que retribuir en el cómputo de 15 meses, tanto si presta servicios como si no. En el caso de extinción de la relación laboral por cualquier causa solo se computarán las horas realmente realizadas hasta el momento de extinción, no aplicándose la regla anterior.

D) Se podrán pactar horas complementarias con las personas trabajadoras fijas a tiempo parcial cuya jornada en cómputo semanal sea superior a diez horas, siéndole de aplicación la garantía de pago del crédito de horas del apartado C) anterior respecto a la jornada pactada, pero no respecto a las horas complementarias pactadas que se realizarán en función de las necesidades de la empresa.

Artículo 13º Período de Prueba.

Los periodos de prueba, por Grupos Profesionales, serán los siguientes:

Grupos D y E:	seis meses.
Grupo C:	tres meses.
Grupo B:	dos meses.
Grupo A:	un mes.

Será nulo un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa bajo cualquier modalidad de contratación. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si mera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse de conformidad con la legislación vigente.

**CAPÍTULO IV SALARIOS Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA
SECCIÓN PRIMERA**

Artículo 14º Estructura Salarial.

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base.

Salario base. Es la parte de retribución de las personas trabajadoras fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos.

En especie. Tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

Cuando por necesidades productivas la persona trabajadora deba desplazarse fuera de los centros de trabajo habitual, lo hará en las condiciones y con las cantidades siguientes:

Media Dieta. Se considerará cuando las personas trabajadoras se vieran obligadas a realizar una comida fuera de la localidad y pernocte en su domicilio. Se establece que el regreso en jornada de mañana debe superar las 16,00 horas y/o en jornada de tarde debe superar las 00,00 horas. Se percibirá la cantidad de 12,00 euros/día.

Dieta sin pernoctar. Se considerará cuando la persona trabajadora se viere obligada a realizar las dos comidas fuera de la localidad y pernocte en su domicilio. En este caso se establece que la persona trabajadora debe regresar después de las 00,30 horas. En estos casos, se percibirá la cantidad de 25,00 euros/día.

Dieta pernoctando. Se considerará cuando la persona trabajadora además de realizar las dos comidas principales fuera, pernocte fuera de la localidad. En estos casos, se percibirá la cantidad de 55,00 euros/día. En caso de que la empresa facilite el hospedaje, la dieta será de 25,00 euros/día. En caso de que la empresa facilite pensión completa o satisfaga los gastos del viaje y manutención no se abonará esta dieta.

Kilometraje. Cuando la persona trabajadora utilizando su vehículo particular se viere obligada a desplazarse fuera del centro de trabajo, se le pagará la cantidad de 0,25 euros/Km., además de los peajes de autopistas con justificación. Serán computables los kilómetros distantes entre el centro de trabajo habitual y el destino, tanto de ida como de vuelta.

Sección segunda

Artículo 15º Retribuciones.

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán formadas por el salario base de grupo.

La empresa mantendrá una política de igualdad salarial entre trabajadores y trabajadoras de la misma categoría. La representación de los trabajadores podrá pedir a la empresa anualmente estadísticas de salario por sexo y categorías, obviando datos personales y basándose en datos agregados.

Se garantiza como instrumento básico de garantía del principio de transparencia e igualdad retributiva, el registro retributivo con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y de las percepciones extrasalariales de toda la plantilla por grupos, categorías o puestos de trabajo iguales. La empresa garantizará en los términos legales el derecho de información en materia salarial.

Artículo 16º Salarios Bases de Grupo.

Los salarios bases a partir del 1 de febrero de 2023 serán los establecidos en la tabla salarial siguiente:

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PAGAS EXTRAS	12 MENSUALIDADES DE SALARIO BASE + PAGAS EXTRAS
GRUPO A	1.080,00	180,00	15.120,00
GRUPO B	1.201,37	200,23	16.819,20
GRUPO C	1.575,80	262,63	22.061,16
GRUPO D	1.716,23	286,04	24.027,24
GRUPO E	2.137,46	356,24	29.924,40

Artículo 17º Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año que se devengarán el 15 de julio y el 20 de diciembre respectivamente. La empresa prorrateará el pago a lo largo de los doce meses del año.

Artículo 18º Horas Extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada. En el caso de que se esté realizando una jornada irregular, aquella que exceda de las jornadas pactadas en cada supuesto. En el caso de que se realizaran horas

extraordinarias, que no se compensaran por descansos equivalentes, el valor de la hora extra será de 9,00 € cada una.

Las horas extras por fuerza mayor son las exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños análogos que puedan producir perjuicios en la empresa o terceros, estas horas con independencia de su retribución siempre económicamente serán obligatorias.

Artículo 19º Premio Especial por Años de Servicio.

La empresa abonará a las personas trabajadoras que, durante la vigencia del Convenio, cumplan 15 años ininterrumpidos de servicio en la misma un premio de 15 días de salario base de convenio. De igual forma, a los que cumplan veinticinco años ininterrumpidos de servicio, percibirá un premio de un mes de salario base convenio.

Artículo 20º Complementos

Se determinan los siguientes sin perjuicio de los que se puedan crear en un futuro:

Plus trabajo en Sábado, Domingo o Festivo:

En caso de que se trabaje en jornada de sábado, domingo o festivo se abonará un plus de:

Trabajos en sábados:	12,36.- Euros.
Trabajos en domingos y festivos:	15,45.- Euros.

Responsable de Equipo:

En caso de que un Grupo B realice las funciones de Grupo C (tal y como se indica en la descripción del grupo) se establece un complemento de 18,54.- Euros/día

Artículo 21º.- Premios y Ayudas

En concepto de natalidad, por nacimiento de hijo/a la persona trabajadora recibirá 200,00.- euros en el mes que se produzca el hecho.

CAPÍTULO V TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO

Artículo 22º Jornada.

La jornada de trabajo queda establecida en 1.790 horas efectivas anuales, siendo la jornada habitual de 40 horas semanales distribuidas de lunes a viernes, sin perjuicio de la implantación de una jornada irregular en los términos de este artículo.

El cómputo de jornada efectiva se iniciará en el momento en que la persona trabajadora se encuentre en el puesto de trabajo. El descanso semanal será de 2 días semanales.

Se establece un descanso en la jornada efectiva diaria de 20 minutos computables como tiempo efectivo de trabajo.

Se establece una jornada irregular que se rige por las siguientes normas:

- Esta jornada irregular se establece para absorber las variaciones en los programas de producción generadas por cualquier circunstancia proveniente de clientes, atención de periodos puntas de producción o pérdida y disminución de pedidos y nunca en perjuicio de la contratación.

- Se podrá efectuar de forma irregular hasta el 40% de la jornada efectiva anual pactada, para los grupos A, B, C y D.

- Siempre se respetará un descanso entre jornadas de 12 horas.

- Cuando se trabaje en sábados, domingos o festivos, no se podrá exceder las 8 horas diarias.

- La jornada irregular podrá distribuirse entre un mínimo de 5 horas diarias y un máximo de 12 horas diarias, sin perjuicio de los descansos compensatorios que se establecen en este artículo.

- Los descansos semanales se podrán acumular en periodos de 14 días, acumulándose para su disfrute a continuación 4 días de descanso. En el caso de acumulación de 14 días seguidos de trabajo no se podrá exceder la jornada de 8 horas diarias.

- La ampliación de jornada se tendrá que comunicar con dos días de antelación a la persona trabajadora siempre que suponga la realización de una jornada diaria superior a 9 horas diarias. En el caso de que sea inferior podrá comunicarse el mismo día.

- En el caso de jornadas superiores a 9 horas e inferiores a 12 horas, no se podrá superar los cinco días consecutivos de ampliación de jornada.

- En jornadas superiores a 10 horas se establece un descanso adicional de 15 minutos computables como tiempo efectivo de trabajo.

La ampliación o reducción de jornada será exigible a todas las personas trabajadoras cualquier día de la semana y cualquiera que sea su tipo de contrato de los grupos anteriormente señalados. En el caso de contratos a tiempo parcial será en proporción a las horas pactadas. En el caso de contratos temporales, se tendrá en cuenta en la terminación de contrato la no existencia de horas o descansos compensatorios pendientes. En el caso de reducción de jornada por guarda legal, se producirá una reducción proporcional de la jornada anual y diaria en el caso de ampliaciones de jornada.

Se excluyen de la jornada irregular los períodos siguientes:

- Semana Santa

- Semana de Feria del Caballo

- Desde el 20/12 al 09/01

La jornada irregular se articulará mediante una bolsa de horas. El exceso de horas genera un saldo a favor de la persona trabajadora que se compensará con descansos de forma que no se exceda la jornada anual pactada. La reducción de horas generará un saldo a favor de la empresa que supondrá futuras ampliaciones de jornada hasta el límite de la jornada anual pactada y respetando siempre los descansos pactados.

En el caso de exceso de horas que no hayan sido compensadas, la empresa y la persona trabajadora podrán pactar su compensación económica mediante un plus de horas de bolsa de 9 € por hora.

Artículo 23º Calendario Laboral.

Antes del 31 de diciembre del año anterior, la Dirección de la Empresa dará a conocer a las personas trabajadoras el calendario anual, previamente oídos los representantes legales de los trabajadores, donde se especificará la jornada laboral normal, así como, si estuvieran previstos, los distintos turnos de trabajo, jornada partida, domingos y festivos que pudieran trabajarse etc. y aquellos aspectos de jornada que

pudieran preverse para el normal desarrollo de la actividad de la empresa. En todo caso, el módulo de trabajo efectivo diario y el descanso semanal no podrán contravenir la legislación vigente

Cualquier actividad que se genere con posterioridad a la exposición del calendario que genere una modificación sustancial de los horarios y turnos previstos anteriormente, se realizará en los mismos parámetros una vez oído al Comité de Empresa.

Artículo 24º.- Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán, a lo largo de todo el año, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, pudiendo fraccionarse en dos periodos de 15 días.

Sin perjuicio de la jornada anual de trabajo efectivo, los días 24 y 31 de Diciembre se vacarán. En caso de que estos días coincidan con sábados o domingos no se computarán como vacaciones. La Dirección de la Empresa podrá excluir de la planificación anual de las vacaciones aquellos periodos de máxima actividad.

Los turnos anuales de vacaciones deberán conocerse con una antelación no inferior a dos meses a la fecha de su disfrute, y serán confeccionadas conjuntamente por la Dirección y los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 25º.- Licencias retribuidas

Sin perjuicio de la legislación vigente, la persona trabajadora previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. Se entiende por desplazamiento a estos efectos cuando la hospitalización o intervención se produzca en una población a más de 150 kms. del domicilio de la persona trabajadora.

Un día por traslado del domicilio habitual.

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 periodo 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 veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto. 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.

Para realizar funciones sindicales o de representaciones del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

En los casos de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras y los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El beneficiario del permiso, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas, previo aviso de 15 días. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

Quien ejerza este derecho, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

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

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

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Solo por acuerdo entre empresa y trabajador se podrá acumular en jornadas completas la reducción de jornada del trabajador.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos anteriores, contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. En el caso de trabajo a turnos, la reducción será proporcional en cada uno de los turnos. Solo por acuerdo de empresa y persona trabajadora esta podrá ser adscrita a un solo turno. En el caso de varias personas trabajadoras en reducción de jornada, la concreción horaria deberá tener en cuenta las rsonas trabajadoras que previamente tienen asignado un horario concreto a efectos de completar las jornadas, pudiendo excluir la empresa la concreción de la última persona trabajadora solicitante por causas organizativas.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de treinta días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

La empresa deberá aprobar o denegar la concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada en el plazo de 7 días. Las partes deberán negociar en caso de discrepancia una nueva concreción en otro plazo de 7 días desde la denegación por la empresa de la solicitud. La persona trabajadora podrá pedir la mediación del comité de empresa o de alguno de sus miembros, pudiendo prorrogarse la misma hasta la fecha de inicio del permiso o reducción de jornada. En caso de que llegada la fecha de inicio no se haya llegado a acuerdo se entenderá definitivamente denegada por la empresa y se abre la vía de reclamación ante el SERCLA o vía jurisdiccional competente.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. En estos casos la concreción horaria se regirá por los apartados anteriores.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 25° Bis Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto

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

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la

que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

Artículo 25° Ter Permiso parental

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o cuando se esté en un período de aumento de actividad por pedidos, en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período de 30 días, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

CAPITULO VI RIESGOS LABORALES

Artículo 26° Riesgos Laborales.

La Empresa junto a los representantes de los trabajadores, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Prevención de Riesgos Laborales, al objeto de potenciar las acciones técnico- preventivas a favor de la salud de las personas trabajadoras, que tiendan a disminuir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Para ello, la empresa aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

Elaboración del mapa de riesgos, que será entregado al Delegado de Prevención.

Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Dar la debida información y formación a las personas trabajadoras.

Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de Prevención de Riesgos.

Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras .

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Artículo 27° Prendas de trabajo.

Las personas trabajadoras recibirán dos prendas de trabajo, comprometiéndose las personas a las que les sean entregadas, a su adecuado uso y conservación.

En caso de que la persona trabajadora necesite una prenda adicional por deterioro de la entregada, le será entregada otra previa devolución de la prenda deteriorada.

La empresa dispondrá de prendas acondicionadas para aquellos empleados que realicen alguna función en la que tengan que soportar inclemencias del tiempo.

A la finalización del contrato de trabajo, la persona trabajadora deberá devolver las prendas de trabajo recibidas.

En caso de que la Empresa decida un cambio en las prendas de trabajo se establece que dicha modificación sea previo oído el comité.

CAPITULO VII CONDICIONES SOCIALES

Artículo 28° Seguro de Vida.

La empresa satisfará, bien directamente o por medio del Seguro Colectivo que concierte, las siguientes cantidades:

24.212.07.-Euros	por Fallecimiento por cualquier causa.
24.212.07.-Euros	por Invalidez Absoluta y Permanente por cualquier causa.
24.212.07.-Euros	por Invalidez Total y Permanente por cualquier causa.

La persona trabajadora podrá designar libremente al beneficiario de dicho Seguro, si así no lo hiciera se estará a los establecido en el Derecho de Sucesiones vigente.

CAPITULO VIII FALTAS Y SANCIONES

Artículo 29º Régimen disciplinario.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

La imposición de las faltas graves y muy graves serán notificaciones a los representantes de los trabajadores, para su conocimiento.

Faltas leves.

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 20 minutos durante el período de un mes; siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de muy grave.
3. No cursar en 48 horas la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
7. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
8. Faltas leves de acoso sexual según protocolo de acoso sexual.

Faltas graves.

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cuando exceda de 30 minutos en el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la Empresa o el público, se considerarán como faltas muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
7. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando a su respeto o consideración.
8. Las discusiones o altercados con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa.
9. La falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa, o que produzca queja de los socios y clientes o de los compañeros de trabajo. La reincidencia se considerará como falta muy grave.
10. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un período de seis meses desde la primera.
11. Conductas graves de acoso sexual conforme al protocolo de acoso sexual.
12. La no utilización de los materiales de protección, así como el mal uso de los mismos.

Faltas muy graves.

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra personal al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta.
2. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, cuando se trate de actividad concurrente.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la Empresa sin la debida autorización.
4. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la Empresa, sea cual fuese el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse a sí mismo.
5. La embriaguez o drogadicción habitual cuando redunde negativamente en el rendimiento en el trabajo.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
7. Revelar a terceros ajenos a la Empresa datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los socios de la cooperativa o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor, incumpliendo los objetivos legalmente señalados.
10. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
11. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa.
12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.
13. Las conductas muy graves de acoso sexual conforme al protocolo de acoso sexual.

Artículo 30º Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:
Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:
Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:
Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

La sanción de las faltas graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores el mismo día que al propio afectado, de toda sanción grave o apertura de expediente disciplinario, que podrá emitir un informe en el plazo de tres días hábiles.

Dicho informe no será vinculante y transcurrido dicho plazo sin hacerlo se entenderá cumplimentado.

Artículo 31º Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los 10 días; para las faltas graves a los 20 días; para las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO IV DERECHOS SINDICALES

Artículo 32º Horas Sindicales.

La representación de los trabajadores será ostentada por los Delegados de Personal o Comité de Empresa, cuyo nombramiento, composición funciones, atribuciones y garantías se ajustarán a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

El número de horas sindicales retribuidas mensualmente para los Delegados de Personal o miembros del Comité será el fijado por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

La empresa facilitará el lícito ejercicio de la actividad sindical en su centro de trabajo, tanto de los representantes electivos del personal como de las personas trabajadoras en general, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento

Artículo 33º Tablón de anuncios.

Los representantes de los trabajadores en el que se insertarán aquellas informaciones de interés para sus representados. Se situará de tal forma que, sin estar a la vista pública ajena al centro de trabajo, sea fácil la localización por los trabajadores.

ANEXO I PLAN DE IGUALDAD

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO LEGAL

1.1 Compromiso con la igualdad

1.2 Características generales

2. ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

2.1 Ámbitos de aplicación

2.2 Vigencia

3. ESTRUCTURA

3.1 Definiciones

4. DIAGNOSTICO

4.1 Acceso al empleo.

4.2 Clasificación profesional.

4.3 Formación.

4.4 Promoción profesional.

4.5 Condiciones de trabajo y retribuciones.

4.5.1 Garantía de Igualdad Retributiva

4.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

4.7 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

5. OBJETIVOS GENERALES

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

7. ÓRGANOS Y PROCEDIMIENTOS

7.1 Comité de igualdad

7.2 Procedimientos

8. MEDIDAS

9. PROTOCOLO DE ACOSO

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO LEGAL

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

En pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla que se ha visto ampliada en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo y Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de JOSEFRANS tiene como finalidad dar cumplimiento a dicha normativa.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de 50 o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración

y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

1.1 Compromiso con la igualdad

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se han hecho los estudios pertinentes y se ha acordado con el comité de empresa introduciéndose este plan en el convenio colectivo de la empresa.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo".

1.2 Características generales

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles, de conformidad con lo establecido en el Plan.
- Considera uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación. Consensua con la representación de los trabajadores de las medidas a poner en práctica.

2. ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

2.1 Ámbitos de aplicación

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español a la empresa JOSEFRANS S.L. y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

2.2 Vigencia

Para alcanzar los objetivos de este plan, se estará al segundo nivel de actuación, ya que el mismo abarca la duración del convenio colectivo en el cual se inserta, intentando establecer las medidas adecuadas al espacio temporal existente dependiendo de la prórroga o no del convenio colectivo.

3. ESTRUCTURA

El I Plan de Igualdad de JOSEFRANS S.L. se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación, promoción, formación, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación, sensibilización en igualdad y todo lo relacionado a la violencia de género.

II. Las medidas se han elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y las carencias detectadas en materia de igualdad de género y se exponen en el apartado de medidas generales y específicas. En él se establecen objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, objetivos y medidas.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Las medidas aprobadas tienen una doble finalidad: de unir medidas correctoras de las desigualdades, y especificar medidas que garanticen que todos los procesos realizados en la empresa integran el principio de igualdad entre géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- Adopción de medidas de acción positiva que corrijan desequilibrios.
- Adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, todos sus procesos y todos sus niveles.

Todo ello se deja una hoja de seguimiento por los órganos creados en este primer plan de igualdad y que vendrá consensuado entre empresa y trabajadores a través del comité de seguimiento. Se trata de elaborar en un segundo nivel un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, a través de las pautas y medidas establecidas en este plan.

Para responder a este criterio, el programa de actuación se estructura en:

- Objetivos generales
- Objetivos específicos que incluye los responsables y medidas

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones y personas/órganos responsables de seguimiento. Se deja al nivel de seguimiento un segundo nivel de actuaciones concretas de cumplimiento de los objetivos específicos en función de la situación en cada momento. Debiendo realizarse una evaluación continua en base al diagnóstico preparatorio realizado, así como las necesarias intervenciones en cada circunstancia, y que incluyen todas las materias obligatorias y que están recogidas en el artículo 45.2 del LOIEMH y otros, modificada en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo.

3.1 DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, formación y promoción profesional y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyo miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas (Art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positivas para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro, con Las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007). En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso sexual y por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga en propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007). Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Las conductas de acoso sexual se consideran faltas graves, tal y como se regula en el Artículo 29º Régimen disciplinario, del Convenio Colectivo.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquier que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art. 28 Estatuto Trabajadores)

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (Art. 9 Ley 3/2007).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

Vacantes

Puesto indefinido o temporal a partir de 6 meses, no cubierto por la empresa.

Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 63.2

de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a la plantilla en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

Familiares dependientes o menores (de 12 años o 18 según la materia a que se refiera)

Aquellos familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que convivan con la persona trabajadora y tengan un certificado de dependencia en vigor emitido por el organismo territorial competente y resolución determinando el grado de la misma.

Discapacidad

Aquellos que tienen un certificado en vigor de discapacidad que acredita un grado igual o superior al 33% emitido por el organismo competente.

Pareja de hecho

Se refiere a aquellas parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro Público correspondiente.

4. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

Se ha elaborado un informe diagnóstico para el que se han revisado los datos numéricos desagregados por sexo y de la plantilla en general, relativos a diversos aspectos como:

4.1 Acceso al empleo.

4.2 Clasificación profesional.

4.3 Formación.

4.4 Promoción profesional.

4.5 Condiciones de trabajo y retribuciones.

4.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

4.7 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

4.1 ACCESO AL EMPLEO. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

La Dirección, junto con el área de RRHH, son las personas que toman la decisión de iniciar y contratar, mientras que el proceso de selección es realizado por el área de RRHH y la dirección del área correspondiente. Una vez seleccionado y contratado se comunica al Comité de Empresa a través de la Copia Básica.

La plantilla de JOSEFRANS está compuesta por un total de 42 personas, de las cuales 15 son mujeres (35,71 %) y 27 son hombres (64,29 %).

En cuanto a la antigüedad, en la tabla a continuación se muestran los datos de la plantilla:

Antigüedad	Más de 10 años	Entre 6 y 10 años	Entre 3 y 5 años	Entre 0 y 2 años
Nº Mujeres	1	2	4	9
Nº Hombres	13		5	8
Total	14	2	9	17

Podemos observar el crecimiento y evolución de la empresa en los últimos 3 años, en los que muestra paridad en las nuevas contrataciones.

En cuanto a las incorporaciones producidas en la empresa, durante el año 2016-17 se han incorporado 2 mujeres en diferentes puestos de producción (100%).

Entre 2018 y 2020 (entre 3 y 5 años), las nuevas incorporaciones se disgregan entre las diferentes áreas:

En el área de administración: Dos mujeres y dos hombres (50%)

En el área de Seguridad Alimentaria (limpieza): Una mujer (100%)

En el área de Producción: Tres hombres (75%) y una mujer (25%)

Entre los años 2021 y 2022, a raíz del diagnóstico (recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y los hombres en la empresa), se implementa como principio fundamental de la gestión empresarial, la paridad entre hombres y mujeres, siendo las contrataciones muy próximas al 50% en todas las áreas de la empresa.

4.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Anivel de clasificación profesional, tomando como referencia el IV Convenio Colectivo de JOSEFRANS de 2019, el reparto porcentual de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales en la actualidad es el siguiente:

	HOMBRES	MUJERES
GRUPO A	6	11
GRUPO B	7	2
GRUPO C	7	1
GRUPO D	1	
GRUPO E	6	1
TOTAL	27	15
	42	

Nuestro convenio recoge dichos grupos, en función de las exigencias profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación que se desempeña el personal de Josefrans.

Grupo A (Operarios de Línea)

Grupo B (Operario de Línea Profesional)

Grupo C (Responsable de Línea)

Grupo D (Especialistas)

Grupo E (Directivos)

Si bien se puede apreciar que los puestos correspondientes al grupo A, que requieren menos responsabilidades, están ocupados mayoritariamente por mujeres. La razón de dicha superioridad de mujeres en dicho puesto es que se ha comprobado unos mejores resultados en cuanto a eficiencia y calidad en este puesto de manipulación unitaria de productos cuando dicho puesto está desempeñado por mujeres.

Es preciso realizar un análisis de los diferentes grupos en tantos porcentuales, según año de antigüedad en Josefrans y diferenciando entre mujeres y hombres.

		Más de 10 años	Entre 6 y 10 años	Entre 3 y 5 años	Entre 0 y 2 años
GRUPO A	MUJER			7,14%	19,05%
	HOMBRE				14,29%
GRUPO B	MUJER		2,38%	2,38%	
	HOMBRE	4,76%		7,14%	4,76%
GRUPO C	MUJER		2,38%		
	HOMBRE	14,29%		2,38%	
GRUPO D	MUJER				
	HOMBRE	2,38%			
GRUPO E	MUJER	2,38%			
	HOMBRE	9,52%		2,38%	2,38%

NOTA: Porcentuales obtenidos a partir de la clasificación actual de grupos, tomando como referencia el total de personas en la empresa.

Como se puede ver en la tabla, los mayores porcentuales de hombres y mujeres, se concentran en ambos períodos el más antiguo (más de 10 años) y el más reciente (entre 0 y 2 años).

En los últimos 6 años, la empresa ha conseguido mantener los porcentuales de diferenciación con bajas oscilaciones, en cuanto a categoría y años de antigüedad.

4.3 FORMACIÓN

La empresa cuenta con un plan de formación anual diseñado por el área de RRHH junto con el responsable de producción, en función de las necesidades detectadas, para garantizar el buen funcionamiento y aptitud de las personas, apostando por la formación continua de sus trabajadores/as.

Las necesidades son detectadas a través de la escucha activa al personal bajo demanda de la necesidad, la reflexión por parte de cada responsable de área y las necesidades derivadas de las evaluaciones anuales, para garantizar el buen desempeño de las tareas.

Como puede observarse en la tabla que encontramos a continuación, no se aprecia un desequilibrio entre el número de mujeres y hombres que participan en las formaciones, ni se detectan discriminaciones directas.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
FORMACIONES IMPARTIDAS EN 2022	8	7	15

Las formaciones han estado relacionadas con la prevención de riesgos laborales, clases de inglés y cursos de diversa índole, relacionados directamente con la capacitación para el desempeño de los diferentes puestos, centrados mayoritariamente en la producción.

4.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL

La metodología y criterios que utiliza la empresa para la promoción es:

1. Descripción y definición del puesto de trabajo y de las competencias requeridas.

2. Puesta en conocimiento de la plantilla.

3. Captación de perfiles externos si no se dispone de interno. Los requisitos a tener en cuenta son: la formación profesional especializada requerida para el puesto y el criterio competencial.

La empresa no cuenta con un sistema regulado que recoja estos criterios de manera formal existe promoción interna.

En los últimos dos años, 2 personas promocionaron y cambiaron de pues de trabajo, entre ellas 1 hombre y 1 mujer.

4.5 CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

En cuanto a las condiciones de trabajo, Josefrans regula su jornada laboral, categoría profesional y retribuciones pertinentes, a través de convenio propio. Cabe destacar:

Existen varios turnos (aunque habitualmente trabaja en turno de mañana)

- Turno de mañana.

- Turno de tarde.

- Turno de noche.

- Rotación mañana/tarde/noche.

Todo el personal de la empresa es remunerada con:

- Salario fijo y pagas extras prorrateadas

- Horas extras (si aplica).

No se han observado diferencias en la retribución por motivo de género.

4.5.1 Garantía de Igualdad Retributiva

Conforme a lo dispuesto en el artículo 5.5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, el documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

Josefrans utiliza esta herramienta de registro retributivo anual que permite a las empresas cumplir con la obligación de elaborar un registro retributivo de acuerdo con las exigencias previstas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha herramienta ha sido acordada en sus diferentes apartados con las organizaciones sindicales y patronales y elaboradas de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Adicionalmente, la comisión negociadora del plan de igualdad es la responsable de la auditoría retributiva, mediante la elaboración del diagnóstico de las condiciones de trabajo, incluido el diagnóstico negociado de la auditoría retributiva, tal y como establece el artículo 46.2 de la LOI, así como la elaboración del plan de actuación.

4.6 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medidas de conciliación:

Las medidas de conciliación de las que la empresa dispone en la actualidad son:

- Jornada continua.
- Intercambio de horas de trabajo por horas de descanso.
- Posibilidad de cambio de turno o día entre compañeros/as.
- Acomodar las vacaciones laborales a las vacaciones escolares.
- Disponer de un buzón de sugerencias sobre medidas de conciliación.

4.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Actualmente la empresa cuenta con un protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, Anexo II del presente convenio, tal y como establece el artículo 48 de la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En todo caso la empresa debe promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

El protocolo de acoso ya existía en la empresa pero a la fecha no se han dado casos que hayan exigido su puesta en marcha, ni las partes son conscientes de ningún tipo de conflicto o abuso sexual dentro de la empresa.

5. OBJETIVOS GENERALES

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
- Seguir garantizando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

En base a cuanto antecede, el presente Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la dirección de JOSEFRANS, S.L. y el Comité de los trabajadores, que tienen como objetivo subsanar las carencias y potenciar los aspectos positivos identificados en el diagnóstico previo de situación en materia de igualdad, todo ello en cumplimiento y desarrollo de lo establecido en el vigente convenio colectivo de Josefrans, abarcando la totalidad de objetivos recogidos en dicho artículo:

Objetivo 1: Fomentar que el 100% de los procesos de selección estén basados exclusivamente en los méritos y competencias requeridos para cada puesto, sin sesgos de género.

Objetivo 2: Que el 100% de la plantilla sea concedora de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral existentes en JOSEFRANS. Ampliar y mejorar dichas medidas de conciliación.

Objetivo 3: Valorar el 100% de los puestos de trabajo de JOSEFRANS.

Objetivo 4: Fomentar una política de retribuciones y de plan de carrera que respete la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del 100% de la plantilla de JOSEFRANS.

Objetivo 5: Cero conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona en el seno de JOSEFRANS.

7. ÓRGANOS Y PROCEDIMIENTOS

7.1 COMITÉ DE IGUALDAD

La Comisión es la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para lo que, de manera anual, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realiza una evaluación de seguimiento.

La integran personas pertenecientes a JOSEFRANS S.L.:

- Francisco Jesús López Gassin
- Manuel Rodríguez Pérez
- Isabel Moreno Macías (Presidenta del Comité de los trabajadores).
- Diego Soler Jimenez (Representante de los trabajadores).

La comisión se reúne anualmente o cuando las circunstancias lo requieran, con el objetivo de trabajar de manera activa en la implantación de las acciones recogidas en el PIO, así como avanzar en la reducción y eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo que pudiera existir en la empresa.

En dicha comisión se presenta la información relativa a la aplicación en JOSEFRANS S.L. del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en la empresa.

A partir de la finalización del Plan, la comisión se reunirá de manera anual para evaluar los resultados de la implantación de las medidas, así como realizar el seguimiento de éste.

7.2 PROCEDIMIENTOS

Miembros de la Comisión de Igualdad

La Comisión está constituida de forma paritaria por el mismo número de representantes de la empresa y de representantes de las trabajadoras y trabajadores.

Comunicación a la plantilla

Dar información a la plantilla sobre la creación de esta Comisión de Igualdad con el objetivo de que puedan participar activamente en las decisiones, acciones y proceso diagnóstico, así como informar a la Comisión mediante los mecanismos oportunos de situaciones de discriminación o desigualdad que puedan detectar.

Funciones

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán:

Cumplimiento de las acciones a desarrollar en el marco del Plan de Igualdad, las cuales deben estar relacionadas con las áreas recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el recientemente, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Podrán incluirse otras áreas, además de las descritas anteriormente, que sean consideradas necesarias por parte de la Comisión para alcanzar de manera efectiva el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación y elaborado y aprobado el Plan de Igualdad, la Comisión será la encargada de velar que se lleven a cabo las medidas acordadas, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad será la encargada de la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

La Comisión de Igualdad será la encargada de gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.

La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

Sustituciones

Las personas que integren la Comisión de Igualdad podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.

En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.

En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.

En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a los miembros de la Comisión de Igualdad, que serán los encargados de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de las integrantes de la Comisión de Igualdad en una reunión de la que se levantará acta.

Reuniones

Una vez elaborado el Plan de Igualdad las reuniones de la Comisión de Igualdad tendrán una periodicidad anual. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de 7 días como mínimo.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de igualdad de situaciones de discriminación directa o indirecta. Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en material de igualdad.

Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Actas

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

8. MEDIDAS

Estas medidas serán de aplicación para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales; así como para asegurar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

1. Revisar los procedimientos selección para que en ellos no se introduzcan lenguaje o requisitos de carácter sexista.
2. Vigilancia de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo para personas de uno y otro sexo.
3. Formación continua y reciclaje al personal en criterios y principios de igualdad en el ambiente de trabajo.
4. Mantener un sistema de datos actualizados sobre la participación de hombres y mujeres en la promoción profesional, distribución por categorías y acceso al empleo.
5. Garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el desarrollo laboral y todos los ámbitos de la empresa.
6. Garantizar la igualdad de trato en materia de licencias, vacaciones, descansos y jornadas.
7. Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y de hombres en la empresa, facilitando el acceso de las mujeres donde estén subrepresentadas.
8. Garantizar el equilibrio de hombres y mujeres en las distintas modalidades de contratación.
9. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

10. Mejorar las posibilidades de promoción de mujeres adoptando medidas positivas que equilibre entre hombres y mujeres las barreras a la promoción por descansos de maternidad y paternidad o excedencia para cuidado de hijos.
11. Realización de acciones de formación en perspectiva de género y garantizando su distribución equilibrada entre hombres y mujeres.
12. Realización de acciones de comunicación que garantice el conocimiento de acciones formativas a la plantilla y acceso a las mismas en equilibrio para mujeres y hombres.
13. Realizar periódicamente un estudio salarial por categorías y sexos con cálculo de retribuciones medias entre mujeres y hombres.
14. Realizar una valoración analítica de los puestos de trabajo para comprobar la retribución igualitaria por tipo de puestos de trabajo entre mujeres y hombres.
15. Mantener una política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral acorde a los derechos de conciliación y garantizar que no supongan obstáculos para la promoción, ascensos, retribución, acceso a la formación y mantenimiento del resto de condiciones laborales.
16. Mantener un registro de situaciones de conciliación a fin de tener actualizada la comparativa con el resto del personal para detectar preventivamente situaciones discriminatorias.
17. Hacer políticas de corresponsabilidad de la plantilla para facilitar entre las personas trabajadoras el ejercicio de los derechos de conciliación familiar.
18. Se fomentará la composición paritaria del comité de empresa y distribución equitativa de las horas sindicales entre mujeres y hombres.
19. Mantener actualizado un código de prevención del acoso laboral aprobado por el comité de empresa y conocido por los trabajadores.
20. Cumplimiento por la empresa y vigilancia de los derechos de las mujeres víctimas de género.

ANEXO II.

PROTOCOLO PARA COMBATIR EL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN EL TRABAJO

- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La violencia contra las mujeres, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad y a la no discriminación, la salvaguarda de la dignidad y el derecho a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica.

Las partes negociadoras de JOSEFRANS, S.L., afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia de género y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Se aplicará a toda persona que preste servicios en la Compañía, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa, el personal afecto a contratos o subcontratos y/o puesto a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con las empresas. Se dará a conocer a la clientela y a entidades suministradoras con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

- NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES.

NORMATIVA DE REFERENCIA.

El Art. 2.1.c) de la Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006 del "Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)". El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su Art. 7:

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Y, en su Art. 48 establece:

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización

de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art.8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social "El acoso sexual cuando se produzca dentro del ámbito al que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo".

La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su Art.8.13.bis "El acoso por razón de ... sexo cuando se produzca dentro del ámbito al que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo".

Por su parte la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (LPIGA) en su Art. 30 señala:

"Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

1.- Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2.- En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

3.- Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4.- La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

5.- Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos".

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

DEFINICIONES.

- ACOSO SEXUAL

El acoso sexual se define como "toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo".

A modo de ejemplo, constituyen acoso sexual los siguientes comportamientos:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
- Agresiones físicas.

- ACOSO SEXISTA

Constituye acoso sexista "toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares".

Entre otros comportamientos, constituyen conductas acosadoras:

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.

Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.

Impartir órdenes vejatorias.

- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- La agresión física.

- PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las trabajadoras/res evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso sexista. Cualquier trabajador o trabajadora puede

plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

- PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS.

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente.

- a comisión paritaria designará que persona concreta habrá de recibir las posibles denuncias y se identificará con nombre, apellidos y domicilio o lugar de contacto. Si dentro de la comisión hay personas de sexo femenino, sería preferible alguna de ellas de acuerdo con el código de conducta comunitario (los datos estadísticos demuestran que la inmensa mayoría de las víctimas de acoso sexual y sexista son de sexo femenino). Se procurará por tanto, en la medida de lo posible que la persona acordada sea mujer y cuente con formación en materia de género.

Una vez designada la persona (Se denominará Asesor o Asesora Confidencial) se dará a conocer a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio.

- PROCEDIMIENTO INFORMAL O DE MEDIACIÓN.

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, la Asesora iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto, de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes. En este procedimiento informal de solución, la Asesoría se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a aquélla de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

El objetivo del procedimiento informal será el resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; en principio la Asesoría debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 3 días.

La Asesoría emitirá un informe por escrito, habiendo sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el supuesto de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la Asesoría dará conocimiento a la Comisión de seguridad y salud, a la Comisión de Igualdad, si existe, y a la dirección empresarial y, de existir, a la representación legal de los trabajadores específica en materia de prevención de riesgos laborales.

- PROCEDIMIENTO FORMAL.

- Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares. Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución o de mediación, y sin perjuicio de su derecho a denunciar en la vía civil, laboral o a querrelarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, que en principio podrá ser oral o escrita, se realizará ante la Asesoría Confidencial. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito.

Cuando se trate de denuncias verbales, la Asesoría Confidencial valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso, podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación. La Asesoría Confidencial deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la Asesoría recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima. En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares, si fuera posible, como el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima

continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

También ofrecerá información suficiente a la Comisión de Igualdad, si ésta existiera. La Asesoría Confidencial informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad a la Comisión de Igualdad y a la Comisión de Seguridad y Salud.

- Procedimiento.

La Asesoría Confidencial utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, si estos existieran, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

- Conclusión del proceso.

En el plazo máximo de quince días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la Comisión de Seguridad y Salud de forma inmediata y a la Comisión de Igualdad si ésta existiera, con las que se discutirá, llegado a un acuerdo se informará a la dirección de la empresa y representación trabajadora en la empresa si existiere. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 5 días.

- Disposiciones Varias.

1.- Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciadas, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

2.- No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder. No se entenderá denuncia falsa la que no se pueda probar.

3.- Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo (respetando la identidad de las personas implicadas).

4.- Si la Asesoría Confidencial no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la empresa estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo, a petición de la persona denunciante, siempre que la estructura o circunstancias organizativas de la empresa lo permitan.

- TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Puesto que el presente protocolo es un instrumento de negociación como el convenio colectivo al que acompaña, en caso de que existiera regulación de régimen disciplinario y éste hiciera referencia a acosos sexual y sexista, se recomienda sustituir tal tipificación remitiéndose expresamente y de forma clara a que el régimen disciplinario en esta materia quedaría incluido en el Protocolo que acompaña al convenio (como anexo al mismo)

Serán consideradas FALTAS MUY GRAVES las siguientes:

- El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

- El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.

- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceros.

- Los hechos constitutivos de delito de acoso después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se considerarán FALTAS GRAVES las siguientes:

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

- Gestos obscenos dirigidos a compañeros, compañeras o inferiores.

- Contacto físico innecesario, rozamientos.

- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.

- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.

- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.

- La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- La impartición de órdenes vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán FALTAS LEVES las siguientes

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son circunstancias atenuantes:

- No tener anotada sanción alguna en su expediente.
- Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción al ofendido, o a confesar el hecho.

Las SANCIONES correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

Faltas Leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; carta de censura.

Faltas Graves:

Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.

Faltas muy Graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; pérdida de categoría de 6 meses y 1 día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido.

La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto.

Si la pérdida de categoría no es definitiva, una vez cancelada la anotación de su expediente personal podrá volver a presentarse a concursos de ascenso para obtener el puesto anterior.

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc, podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Dirección de la empresa en la que se haya producido el conflicto, para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de "tutela judicial efectiva".

- POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal de las empresas afectadas. Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, el envío de circular a todas las empresas y a todos los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del convenio y su publicación en la intranet si existe esta forma de comunicación en las empresas.

Si no existiera, la divulgación se realizará mediante los tabloneros de anuncios de cada una de las empresas. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de la Asesoría Confidencial.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de las empresas en esta materia.

- POLÍTICA DE FORMACIÓN.

Se garantizará que la política informativa y formativa de las empresas en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista y sus efectos sobre la salud de sus víctimas y su prevención, a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical.

Periódicamente se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo y mandos intermedios mediante la programación de un curso formativo de, al menos, una jornada de duración.

- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

-La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en las empresas de su competencia. Este informe se presentará a la Comisión de seguridad y salud y a la Comisión de Igualdad, en el caso de existir, así como a la Comisión Paritaria del Convenio.

La Comisión de Igualdad informará a las posibles víctimas de los servicios públicos disponibles para garantizar su adecuada protección/recuperación (apoyo psicológico, etc.).

Firmas.

Nº 149.283

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS

ANUNCIO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, EN EL TABLÓN DE EDICTOS Y EN LA SEDE ELECTRÓNICA DEL AYUNTAMIENTO

Por Resolución de Alcaldía de fecha 20 de junio de 2023, se acordó someter a información pública el Estudio de Viabilidad relativo a la "CONTRATO

DE CONCESIÓN DE SERVICIO PARA GESTIÓN DE LA ESCUELA DE VELA Y ACTIVIDADES NÁUTICAS EN LA PLAYA DE GETARES", redactado por el Responsable de la Delegación de Deportes del Excmo. Ayuntamiento de Algeciras, D. Gonzalo Valdés Guerrero.

La exposición al público será por el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 247.3 de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las delegaciones municipales (Departamento de Contratación) para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la Plataforma de Contratos del Estado. <https://contrataciondelestado.es>.

30/10/23. El alcalde – Presidente, José Ignacio Landa Calleja. Firmado.
Nº 148.644

AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA E.L.A. TORRECERA

ANUNCIO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

Considerando las Actas para la aprobación de la puntuación definitiva de las aspirantes y propuesta de candidatas del Tribunal Calificador para la cobertura de 3 plazas de auxiliar administrativo, conforme a lo regulado en las Disposiciones sexta y octava de la Ley 20/2021

TRES PLAZAS DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO

APELLIDOS	NOMBRE	DNI	PUNTUACIÓN
BARRIGA ROMERO	MARÍA DEL PILAR	31***640D	8
ORTEGA VILCHEZ	ILUMINADA	31***729Y	7,5
SANZ OLMO	VANESA	31***444H	7

Conforme a lo establecido en las bases que regulan el proceso de selección, se propone el nombramiento o la contratación de:

TRES PLAZAS DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO

ORDEN	APELLIDOS	NOMBRE	DNI
1º	ORTEGA VILCHEZ	ILUMINADA	31***729Y
2º	BARRIGA ROMERO	MARÍA DEL PILAR	31***640D
3º	SANZ OLMO	VANESA	31***444H

Considerando el Acta para la aprobación de la puntuación definitiva de las aspirantes y propuesta de candidato del Tribunal Calificador para la cobertura de OFICIAL, conforme a lo regulado en las Disposiciones sexta y octava de la Ley 20/2021.

UNA PLAZA DE OFICIAL DE MANTENIMIENTO

APELLIDOS	NOMBRE	DNI	PUNTUACIÓN
MARÍN VALENZUELA	ANTONIO	31***511P	100

Conforme a lo establecido en las bases que regulan el proceso de selección, se propone el nombramiento o la contratación de:

UNA PLAZA DE OFICIAL DE MANTENIMIENTO

APELLIDOS	NOMBRE	DNI
MARÍN VALENZUELA	ANTONIO	31***511P

Considerando el Acta para la aprobación de la puntuación definitiva de las aspirantes y propuesta de candidato del Tribunal Calificador para la cobertura de PEÓN, conforme a lo regulado en las Disposiciones sexta y octava de la Ley 20/2021

UNA PLAZA DE PEÓN/A

APELLIDOS	NOMBRE	DNI	PUNTUACIÓN
CEPERO FERNÁNDEZ	DANIEL	31***716L	100

Conforme a lo establecido en las bases que regulan el proceso de selección, se propone el nombramiento o la contratación de:

UNA PLAZA DE OFICIAL PEÓN/A

APELLIDOS	NOMBRE	DNI
CEPERO FERNÁNDEZ	DANIEL	31***716L

De conformidad con lo establecido en las bases para la estabilización del empleo público temporal en la Entidad Local Autónoma de Torrecera, conforme a lo regulado en las disposiciones sexta y octava de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, RESUELVO:

PRIMERO: Hacer pública la puntuación definitiva de los aspirantes así como la propuesta de candidatos elevada por el Tribunal calificador de los procesos selectivos.

SEGUNDO: Requerir a los aspirantes propuestos, a que aporten ante la Entidad Local Autónoma dentro del plazo de veinte días naturales desde que se publiquen en el Boletín Oficial de la Provincia las relaciones definitivas de aprobados a que se refiere la base anterior, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria. Quienes dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación o de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, no podrán ser nombrados o

contratados, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación. En este supuesto la Entidad Local Autónoma requerirá al Tribunal para que proponga al aspirante siguiente, al que se solicitará la documentación en las condiciones señaladas anteriormente.

Los que tuvieran la condición de funcionarios públicos estarán exentos de justificar las condiciones y requisitos ya acreditados para obtener su anterior nombramiento, debiendo presentar únicamente certificación de la Administración de la que dependan, acreditando su condición y demás circunstancias que consten en su expediente personal.

TERCERO: La presente Resolución se publicará en el Boletín oficial de la provincia y asimismo se publicará en la sede electrónica y en el tablón de anuncios de la E.L.A. junto con las Actas elevadas por el Tribunal.

CUARTO: Dar cuenta de la siguiente resolución a la Junta Vecinal en la próxima sesión ordinaria que se celebre.

Así lo ordena y firma el Sr. Presidente de la E.L.A. de Torrecedra, 6/11/2023.
EL PRESIDENTE DE LA E.L.A. FDO. FRANCISCO JAVIER ARCILA FAJARDO
Nº 149.229

AYUNTAMIENTO DE BARBATE
ANUNCIO

Resolución de Alcaldía nº BRREC-00226-2023 de 31 de octubre de 2023, del Ayuntamiento de Barbate por la que ha sido nombrado Dª ANTONIA SALVATIERRA MALIA como personal eventual.

Habiendo sido nombrado Dª ANTONIA SALVATIERRA MALIA como personal eventual para ocupar el puesto de trabajo de Secretario Particular, con una retribución anual de 25.364,44 euros, y con las funciones específicas de colaboración y servicio directo a la Alcaldía, se publica el mismo para su general conocimiento y en cumplimiento del artículo 104.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

06/11/23. Sr. ALCALDE-PRESIDENTE. Fdo.: D. Miguel Francisco Molina Chamorro.

Nº 149.286

AYUNTAMIENTO DE BARBATE
ANUNCIO

Resolución de Alcaldía nº BRREC-00225-2023 de 31 de octubre de 2023, del Ayuntamiento de Barbate por la que ha sido nombrado Dª ANTONIA FÁTIMA REYES BARRIENTOS como personal eventual.

Habiendo sido nombrado Dª ANTONIA FÁTIMA REYES BARRIENTOS como personal eventual para ocupar el puesto de trabajo de Asesor Técnico, con una retribución anual de 39.167,72 euros, y con las funciones específicas de colaboración y servicio directo a la Alcaldía, se publica el mismo para su general conocimiento y en cumplimiento del artículo 104.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

06/11/23. Sr. ALCALDE-PRESIDENTE Fdo.: D. Miguel Francisco Molina Chamorro.

Nº 149.287

AYUNTAMIENTO DE BORNOS
ANUNCIO

El Pleno de la Corporación, en sesión de 19 de octubre de 2023, ha acordado la modificación puntual número 15 de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento.

De conformidad con lo establecido en el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, por medio del presente anuncio se procede a la publicación íntegra de la Relación de Puestos de Trabajo vigente tras la modificación.

1. ÁREA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN
1.1. Secretaría

Nº.	DENOMINACIÓN	R	G	N CD	CE/CS	PROVISIÓN	(A)
1	Secretario/a	H	A1	27	1570,44	C	(1)
1	Técnico Superior de Administración General	F	A1	24	1235,00	OL - CO	
1	Administrativo/a Secretaría	F	C1	22	1103,88	OL - CO	
1	Administrativo/a Administración	F	C1	20	598,22	OL - CO	
1	Técnico Medio de Contratación y Patrimonio	F	A2	22	960,00	OL-CO- CPI	
1	Administrativo/a Contratación y Compras	F	C1	20	712,24	OL - CO	
1	Auxiliar Secretaría	F	C2	16	505,17	OL - CO	
1	Auxiliar Administración	F	C2	16	505,17	OL - CO	
1	Auxiliar Contratación y Compras	F	C2	16	505,17	OL - CO	
1	Auxiliar Registro	F	C2	16	505,17	OL - CO	
1	Auxiliar Información y At. Público	F	C2	16	505,17	OL - CO	

Nº.	DENOMINACIÓN	R	G	N CD	CE/CS	PROVISIÓN	(A)
1	Auxiliar Estadística	F	C2	16	505,17	OL - CO	
1	Conserje	F	E/AP	14	436,23	OL - CO	
1	Notificador/a- Conserje	F	E/AP	14	505,17	OL - CO	
2	Administrativo/a Personal	F	C1	20	588,13	OL - CO- CPI	
1	Auxiliar Personal	F	C2	16	505,17	OL - CO	
1	Administrativo/a Coto de Bornos	F	C1	20	598,23	OL - CO	
1	Técnico Promoción, Desarrollo y Empleo	L	A2	22	803,16	CO	
1	Técnico Superior de Administración Especial	LF	A1	24	1235,00	OL- CO - CPI	
1	Técnico Medio de Administración Especial	LF	A2	23	1060,00	OL- CO - CPI	
1	Responsable de Comunicación y Protocolo	L	C1	20	598,23	CO	

(A) MÉRITOS ESPECÍFICOS

(1) Méritos Específicos puesto Secretaría:

Experiencia Profesional: Máximo 4,00 puntos.

Por servicios prestados en el puesto de Secretaría, como Funcionario de Administración Local con habilitación estatal, en municipio con población de derecho entre 5.000 y 20.000 habitantes, declarado bien de interés cultural: 0,045 puntos por mes de servicio.

Cursos de Formación y Perfeccionamiento: Máximo 2 puntos.

Por estar en posesión del diploma o título debidamente expedido, en las materias que a continuación se relacionan, impartidos por el INAP, IAAP u organismos o colegios oficiales, pero homologados a efectos de baremo de méritos generales o autonómicos:

Derecho administrativo local andaluz, régimen urbanístico y la ordenación del territorio en Andalucía, disciplina urbanística, servicios públicos locales y ley de contratos del sector público, con un máximo de 2,00 puntos.

Los cursos se valorarán con arreglo a la siguiente escala:

De 100 o más horas: 0,60 puntos por curso.
De 80 o más horas: 0,40 puntos por curso.
De 35 o más horas: 0,20 puntos por curso.
De 15 o más horas: 0,10 puntos por curso.

1.2. Policía Local

Nº.	DENOMINACIÓN	R	G	N CD	CE/CS	PROVISIÓN
1	Oficial Jefe	F	C1	22	1382,89	LD
2	Oficial	F	C1	22	1177,42	CO, PI
18	Policía	F	C1	20	873,51	OL

2. Área de Urbanismo y Vivienda

2.1. Urbanismo

Nº.	DENOMINACIÓN	R	G	N CD	CE/CS	PROVISIÓN
1	Técnico Superior de Urbanismo	F	A1	22	1102,45	OL - CO
1	Administrativo/a Urbanismo	F	C1	20	598,23	OL - CO
1	Auxiliar Urbanismo	F	C2	16	505,17	OL - CO
3	Arquitecto Técnico	LF	A2	22	840,99	OL - CO
1	Delineante	F	C1	20	642,13	OL - CO
1	Inspector/a de Obras (Policía Local 2ª Actividad)	F	C1	20	618,00	OL - CO

2.2. Vivienda

Nº.	DENOMINACIÓN	R	G	N CD	CE/CS	PROVISIÓN
1	Administrativo/a Vivienda	F	C1	20	598,23	OL - CO
1	Auxiliar Vivienda	F	C2	16	505,17	OL - C

3. Área de Economía y Hacienda

3.1. Intervención

Nº.	DENOMINACIÓN	R	G	N CD	CE/CS	PROVISIÓN	(A)
1	Interventor/a	H	A1	27	1570,44	C	(2)
1	Administrativo/a Intervención	F	C1	20	598,23	OL - CO	
1	Administrativo/a Rentas	F	C1	20	598,23	OL - CO	
1	Auxiliar Intervención y Rentas	F	C2	16	505,17	OL - CO	

(A) MÉRITOS ESPECÍFICOS

(2) Méritos Específicos puesto Intervención:

Experiencia Profesional: Máximo 4,00 puntos.

Por servicios prestados en el puesto de Intervención, como Funcionario de Administración Local con habilitación estatal, en municipio con población de derecho entre 5.000 y 20.000 habitantes: 0,045 puntos por mes de servicio.

Cursos de Formación y Perfeccionamiento: Máximo 2 puntos.

Por estar en posesión del diploma o título debidamente expedido, en las materias que a continuación se relacionan, impartidos por el INAP, IAAP u organismos o colegios oficiales, pero homologados a efectos de baremo de méritos generales o autonómicos:

Contabilidad y gestión financiera y presupuestaria de las haciendas locales, con un máximo de 1,30 puntos

Derecho administrativo local andaluz, servicios públicos locales y ley de contratos del sector público, con un máximo de 0,70 puntos.

Los cursos se valorarán con arreglo a la siguiente escala:

De 100 o más horas: 0,60 puntos por curso.
De 80 o más horas: 0,40 puntos por curso.
De 35 o más horas: 0,20 puntos por curso.
De 15 o más horas: 0,10 puntos por curso.

3.2. Tesorería

Nº.	DENOMINACIÓN	R	G	N CD	CE/CS	PROVISIÓN (A)
1	Tesorero/a	H	A1	27	1570,44	C (3)
1	Técnico Medio de Intervención y Tesorería	F	A2	22	960,00	OL- CO- CPI
1	Administrativo/a Recaudación	F	C1	20	598,23	OL - CO
1	Auxiliar Tesorería y Recaudación	F	C2	16	505,17	OL - CO

(A) MÉRITOS ESPECÍFICOS

(3) Méritos Específicos puesto Tesorería:

Experiencia Profesional: Máximo 4,00 puntos.

Por servicios prestados en el puesto de Intervención, como Funcionario de Administración Local con habilitación estatal, en municipio con población de derecho entre 5.000 y 20.000 habitantes: 0,045 puntos por mes de servicio.

Cursos de Formación y Perfeccionamiento: Máximo 2 puntos.

Poseer en posesión del diploma o título debidamente expedido, en las materias que a continuación se relacionan, impartidos por el INAP, IAAP u organismos o colegios oficiales, pero homologados a efectos de baremo de méritos generales o autonómicos:

Contabilidad y gestión financiera y presupuestaria de las haciendas locales, con un máximo de 1,30 puntos

Derecho administrativo local andaluz, servicios públicos locales y ley de contratos del sector público, con un máximo de 0,70 puntos.

Los cursos se valorarán con arreglo a la siguiente escala:

De 100 o más horas: 0,60 puntos por curso.
De 80 o más horas: 0,40 puntos por curso.
De 35 o más horas: 0,20 puntos por curso.
De 15 o más horas: 0,10 puntos por curso.

4. Área de Servicios

4.1. Servicios Generales

Nº.	DENOMINACIÓN	R	G	N CD	CE/CS	PROVISIÓN
1	Encargado/a Serv. y Mant. Edif. Mpales.	F	C2	16	1119,94	Co, PI
1	Oficial de Vías y Servicios	LF	C1	20	716,00	
1	Conductor/a	L	C2	16	505,17	OL - CO
1	Peón Fontanero	LF	E/AP	16	531,75	OL - CO
2	Electricista	L	C1	20	725,76	OL - CO
2	Jardinero/a	LF	C1	14	511,11	OL - CO
2	Encargado/a de Cementerio (TP72%)	L	E/AP	14	445,61	OL - CO
1	Guarda	L	C2	12	436,23	OL - CO
1	Conserje CEIP San Juan de Ribera	F	E/AP	14	436,23	OL - CO
1	Conserje CEIP San Fernando	F	E/AP	14	436,23	OL - CO
2	Ordenanza	LF	E/AP	14	469,00	OL - CO
1	Peón mantenimiento, limpieza y Conserje Edif. e Inst. Mpales. Coto Bornos	L	E/AP	14	436,23	OL - CO
1	Oficial 1º Albañil	L	C2	16	623,54	OL - CO
1	Peón Albañil	L	E/AP	14	600,35	OL - CO
2	Peón Servicios Generales	LF	E/AP	14	748,00	OL - CO

Nº.	DENOMINACIÓN	R	G	N CD	CE/CS	PROVISIÓN
1	Peón mantenimiento, limpieza y conserjería instalaciones deportivas	LF	E/AP	14	510,00	OL - CO
1	Peón mantenimiento, limpieza y conserjería Castillo Palacio de los Ribera	LF	E/AP	14	510,00	OL - CO
2	Limpiador/a CEIP S. Fernando	L	E/AP	14	397,74	OL - CO
1	Limpiador/a CEIP S. Fernando (TP)	L	E/AP	% 14	% 397,74	OL - CO
2	Limpiador/a CEIP S.J. de Ribera	L	E/AP	14	397,74	OL - CO
2	Limpiador/a Edificios Bornos	L	E/AP	14	397,74	OL - CO
1	Limpiador/a Edificios Bornos (TP)	L	E/AP	% 14	% 397,74	OL - CO
3	Limpiador/a Edificios Coto	L	E/AP	14	397,74	OL - CO
3	Auxiliar de Limpieza de Edificios Municipales	LF	E/AP	14	573,00	OL - CO
10	Auxiliar Servicios Varios (TP)	L	E/AP	%	%	Art 42.3 Conv.

4.2. Obras

Nº.	DENOMINACIÓN	R	G	N CD	CE/CS	PROVISIÓN
1	Encargado/a de Obras	L	C2	16	1119,94	OL - CO
1	Oficial 1º Albañil	L	C2	16	623,54	OL - CO
1	Peón Albañil	L	E/AP	14	600,35	OL - CO

4.3. Servicios Sociales

Nº.	DENOMINACIÓN	R	G	N CD	CE/CS	PROVISIÓN
2	Trabajador/a Social	L	A2	22	560,25	OL - CO
10	Auxiliar Servicio Ayuda Domicilio	LF	C2	16	307,00	OL - CO
1	Administrativo Servicios Sociales	F	C1	20	743,00	OL - CO - CPI
1	Auxiliar Administrativo	F	C2	16	505,17	OL - CO
2	Educador/a Infantil	L	A2	22	610,99	OL - CO
8	Técnico Superior en Educación Infantil	L	C1	20	544,00	OL - CO
1	Ludotecario/a- Administrador/a Aula Mentor	L	A2	22	845,00	OL - CO
1	Dinamizador/a Envejecimiento Activo	L	C2	16	543,00	OL - CO

4.4. Cultura y Deportes

Nº.	DENOMINACIÓN	R	G	N CD	CE/CS	PROVISIÓN
1	Técnico Medio de Administración Especial	LF	A2	23	925,00	OL - CO
1	Técnico Cultura	L	C2	20	618,90	OL - CO
1	Coordinador/a de Deportes	L	C2	16	554,79	OL - CO
1	Técnico Medio de Administración Especial	LF	A2	23	1080,00	OL - CO - CPI
1	Administrativo Oficina Turismo	LF	C1	20	721,00	OL - CO - CPI
1	Auxiliar Oficina Turismo	L	C2	16	508,32	OL - CO
2	Auxiliar Biblioteca	L	C2	16	505,17	OL - CO
2	Monitor/a de Deportes (TP)	L	C2	% 16	% 505,16	OL - CO
1	Dinamizador/a Guadalinfo	L	C1	16	605,00	OL - CO

Bornos, 6 de noviembre de 2023. El Alcalde, Fdo.: Hugo Palomares Beltrán. **Nº 149.371**

AYUNTAMIENTO DE ROTA ANUNCIO

Que la Junta de Gobierno Local, en la sesión ordinaria celebrada en primera citación el día el día veinte de octubre del año dos mil veintitrés, al punto 5º, adoptó el siguiente acuerdo:

«Vista la propuesta presentada por el Sra. Teniente de Alcalde Delegada de Cultura y Patrimonio Histórico, Dª Encarnación Niño Rico, de fecha 16 de octubre de 2023, con el siguiente contenido:

“Que desde la Delegación de Cultura se sigue ofreciendo una amplia oferta cultural en el Teatro Auditorio Alcalde Felipe Benítez y, según Precio Público Núm. 3.1 por la realización de actividades de carácter cultural o festivo aprobado en Junta de Gobierno Local el día 23 de octubre de 2013 al punto 12 y modificado en Junta de Gobierno Local el 25 de enero de 2016 al punto 11.2 de urgencias, teniéndose previsto llevar a cabo las actividades que se detallan a continuación con los precios de las entradas correspondientes.

Asimismo, las actividades que se acogen a dicha ordenanza en el apartado 1.A.3 Cesión del Auditorio en el punto 1, el cual refiere:

“Cesión gratuita para una utilización anual para la promoción de grupos y artistas locales, la Junta de Gobierno Local decidirá el precio de la entrada.”

FECHA Y HORA	ACTIVIDAD	SOLICITANTE	PRECIO DE LA ENTRADA	ORDENANZA MUNICIPAL
20/10/2023 20.30 h.	ESPECTÁCULO FLAMENCO “30 AÑOS DE AIRES FLAMENCOS”	CRISTINA DEL ROCÍO SÁNCHEZ DE LOS SANTOS NIF: 52****4-D	5,00 €	Precio Público Núm. 3.1 por la realización de actividades de carácter cultural o festivo Apartado 1.A.3 punto 1 “Cesión a grupos y artistas locales “
10/11/2023 21.30 H.	FLAMENCO “ZAMBOMBA FLAMENCA JEREZANA”	ISMAEL MORALES DOMÍNGUEZ NIF: 31****10-B	10,00 €	Precio Público Núm. 3.1 por la realización de actividades de carácter cultural o festivo Apartado 1.A.3 punto 1 “Cesión a grupos y artistas locales “

Las actividades que se acogen a dicha Ordenanza en el apartado 1.A.3 Cesión del Auditorio en el punto 2, el cual refiere:

“Cesión gratuita para una utilización anual para Asociaciones Locales sin ánimo de lucro inscritas en el Registro Municipal de Asociaciones, cuando el evento sea de carácter benéfico o eminentemente solidario, la Junta de Gobierno Local decidirá el precio de la entrada”.

FECHA Y HORA	ACTIVIDAD	SOLICITANTE	PRECIO DE LA ENTRADA	ORDENANZA MUNICIPAL
3/11/2023 19.00 H.	MUSICAL INFANTIL “ENCANTO”	Hermandad del Nazareno de Rota CIF: G-11245271	15,00 €	Precio Público Núm. 3.1 por la realización de actividades de carácter cultural o festivo Apartado 1.A.3 punto 2 “Cesión a asociaciones locales sin ánimo de lucro”
11/11/2023 21.00 H.	TEATRO “AUTUMN CHEJOV”	Asociación Cultural El 13 Artes escénicas CIF: G-72232945	10,00 €	Precio Público Núm. 3.1 por la realización de actividades de carácter cultural o festivo Apartado 1.A.3 punto 2 “Cesión a asociaciones locales sin ánimo de lucro”
24/11/2023 20.00 H.	ESPECTÁCULO FLAMENCO “NAVIDAD SOLIDARIA”	Asociación de Diabéticos Roteños “La Merced” CIF: G-11513801	5,00 €	Precio Público Núm. 3.1 por la realización de actividades de carácter cultural o festivo Apartado 1.A.3 punto 2 “Cesión a asociaciones locales sin ánimo de lucro”
16/12/2023 19.00 H.	ESPECTÁCULO FLAMENCO “BENÉFICO COCINA SOLIDARIA”	Asociación Sto. Ángel Custodio ASACRO CIF: G-72208192	6,00 €	Precio Público Núm. 3.1 por la realización de actividades de carácter cultural o festivo Apartado 1.A.3 punto 2 “Cesión a asociaciones locales sin ánimo de lucro”
22/12/2023 19.00 H.	TEATRO MUSICAL “EL GENIO DE LA LÁMPARA”	Asociación Juvenil Rabeta CIF: G-11223971	7,00 €	Precio Público Núm. 3.1 por la realización de actividades de carácter cultural o festivo Apartado 1.A.3 punto 2 “Cesión a asociaciones locales sin ánimo de lucro”
27/12/2023 20.00 H.	MUSICAL JUVENIL “DANCING QUEEN”	Hermandad Veracruz con CIF: G-11248697	8,00 €	Precio Público Núm. 3.1 por la realización de actividades de carácter cultural o festivo Apartado 1.A.3 punto 2 “Cesión a asociaciones locales sin ánimo de lucro”

Igualmente, las actividades que se acogen a dicha ordenanza en el apartado Núm. 3.1 por la realización actividades de carácter cultural o festivo. Apartado 1.A.3, al punto 3, el cual refiere:

“Cesión a artistas y entidades promotoras de espectáculos”. Modalidad “a taquilla” La Junta de Gobierno Local de Gobierno decidirá el precio de la entrada en función de los precios propuestos por las promotoras; percibiendo el Ayuntamiento el 10% de la cantidad recaudada, para hacer frente a los gastos de

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 47 de la T.R.L.R.H.L. la aprobación de los precios públicos municipales corresponde al Pleno de la Corporación, habiéndose delegado dicha competencia en la Junta de Gobierno local en virtud del acuerdo plenario adoptado en fecha 5 de julio de 2007, al punto 6º y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 143 de fecha 25 de julio de 2007.

Ante lo expuesto PROPONE:

1.- La cesión de uso de la instalación municipal Teatro Auditorio Alcalde Felipe Benítez a los organizadores de cada actuación que arriba se detallan ajustándose al precio público Núm. 3.1: Cesión del Auditorio.

2.- Aprobación del precio de entrada fijado por cada actividad detallada arriba.

No obstante, la Junta de Gobierno Local con su superior criterio, resolverá lo que considere más oportuno.”

Visto el expediente tramitado, la Junta de Gobierno Local, por unanimidad acuerda aprobar la propuesta anterior en su integridad.»

Y para que conste y surta sus efectos, expido la presente con la salvedad del artículo 206 del Real Decreto 2568/1986 de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales y a la reserva de los términos que resulten de la aprobación de la aprobación del acta correspondiente, con el visado del señor Alcalde-Presidente.

Vº Bº EI ALCALDE-PRESIDENTE”

Visto el expediente tramitado, la Junta de Gobierno Local, por unanimidad, acuerda aprobar la propuesta anterior en su integridad.»

Lo que traslado a Vd. para su conocimiento y oportunos efectos>>>

Lo que se hace público para general conocimiento. Rota, a 06/11/23. EL ALCALDE, Fdo.: José Javier Ruiz Arana. **Nº 149.419**

AYUNTAMIENTO DE SAN JOSE DEL VALLE
ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada en fecha 03.10.2023 adoptó acuerdo de aprobación inicial del expediente de modificación de crédito n.º 35-2023, en la modalidad de Suplementos de créditos financiados con cargo al remanente líquido de Tesorería resultante de la liquidación del ejercicio anterior y habiéndose sometido al trámite de información pública mediante su publicación en el BOP nº 194 de 11.10.2023 sin que se hayan presentado reclamaciones contra el mismo, el acuerdo se entiende elevado a definitivo, publicándose con el siguiente detalle a los efectos del artículo 169.1.3, por remisión del 177.2, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

ALTAS EN APLICACIONES DE GASTOS

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Suplemento créditos	Créditos finales
Progr.	Económica				
920	227.99	Administración General. Trabajos realizados por empresas y profesionales. (Proyecto construcción residencia personas mayores)	19400	192.986,57 €	212.386,57 €
Total			19.400,00	192.986,57 €	212.386,57 €

Esta modificación se financia con cargo al remanente líquido de Tesorería, en los siguientes términos:

ALTAS EN CONCEPTO DE INGRESOS

Aplicación: económica			Descripción	Euros
Cap.	Art.	Conc.		
8	70	00	Activos Financieros. Remanente de Tesorería para Gastos Generales	192.986,57 €
TOTAL INGRESOS				

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso Contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Lo que se hace público para general conocimiento, en San José del Valle a 06/11/23. EL ALCALDE-PRESIDENTE. Fdo. Antonio González Carretero.

Nº 149.557

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS
DE LA COMARCA DE LA JANDA
ANUNCIO

Mediante Resolución de Presidencia número 2023-0318, de fecha 03/11/2023, se aprueba la relación definitiva, por orden de puntuación de los aspirantes en la baremación de méritos de una plaza de ADMINISTRATIVO/A para la estabilización del empleo público temporal en la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de la Janda, conforme a lo regulado en las disposiciones sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, cuyo tenor literal:

“Visto la convocatoria de pruebas selectivas para proveer una plaza de administrativo Mancomunidad y programas de formación y una plaza de trabajadora social del CIM (IAM) de acuerdo a la clasificación profesional establecida en el artículo 76 de Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público para la estabilización del empleo público temporal en la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de la Janda, conforme a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, aprobadas mediante Decreto de la presidencia número 2022-0338 de fecha 13/12/2022 y publicado en BOPCA nº 240 de fecha 19 de diciembre con número de anuncio 147.481

Visto Resolución de Presidencia Nº 2023-0244, de fecha 05/09/2023, publicada en el BOPCA nº 178 de 18/09/2023, por la que se aprueba el listado de admitidos y excluidos provisionales de solicitudes presentadas para la estabilización del empleo público temporal en la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de la Janda, conforme a lo regulado en las disposiciones sexta y octava de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Visto Resolución de Presidencia Nº 2023-0274, de fecha 28/09/2023, por el que se aprueba la lista definitiva de admitidos y excluidos presentados y nombramiento del tribunal de selección al proceso de selección.

Visto Acta de la sesión para la constitución del tribunal y baremación de los méritos aportados por los aspirantes para la cobertura de una plaza de administrativo/a, conforme a lo regulado en las disposiciones sexta y octava de la ley 20/2021, de fecha 18 de octubre de 2023.

Visto Acta de la sesión para la aprobación de la puntuación definitiva de los aspirantes, y propuesta del candidato para la cobertura de una plaza de ADMINISTRATIVO/A, de fecha 30 de octubre de 2023.

De conformidad con el artículo 22 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, el artículo 136 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril y el artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, y de conformidad con las bases de la convocatoria aprobadas en fecha 13/12/2022,

RESUELVO

PRIMERO. – Aprobar la relación definitiva por orden de puntuación de los aspirantes en la baremación de méritos para la cobertura de una plaza de ADMINISTRATIVO/A:

	APellidos y nombre	DNI	Puntuación
1	LIGERO SÁNCHEZ JOSE	***4329**	100
2	VERA VELASCO NEREA NOELIA	***2753**	55,19
3	RUBIO LOZADA ILDEFONSO	***1746**	45,48
4	ANGULO BENÍTEZ MANUEL	***4291**	45,23
5	BALBAS AGUILAR RAQUEL	***9698**	41,47
6	BORDES ESCALES LIDIA	***1964**	40,30
7	FIEL LORENZO YOLANDA	***6121**	40
8	RUIZ BLANCO ÚRSULA	***9501**	39,46
9	VALLE GORDILLO LOURDES	***3396**	0

SEGUNDO. – Conforme lo establecido en las bases regulan el proceso de selección, se propone el nombramiento o la contratación para la cobertura de una plaza de ADMINISTRATIVO/A:

	APellidos y nombre	DNI	Puntuación
1	LIGERO SÁNCHEZ JOSE	***4329**	100

TERCERO. Ordenar la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en el lugar donde se haya celebrado la última prueba y en el BOE, requiriendo al propuesto para el nombramiento, la documentación justificativa de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria. Asimismo, publicar en la sede electrónica de esta Mancomunidad [http://comarcajalanda.sedelectronica.es] y en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión.

El aspirante propuesto, aportará ante la Entidad Local dentro del plazo de veinte días naturales desde que se publiquen en el Boletín Oficial del Estado las relaciones definitivas de aprobados, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

Los que tuvieren la condición de funcionarios públicos estarán exentos de justificar las condiciones y requisitos ya acreditados para obtener su anterior nombramiento, debiendo presentar únicamente certificación de la Administración de la que dependan, acreditando su condición y demás circunstancias que consten en su expediente personal

Lo manda y firma el Sr. Presidente, JAVIER RODRÍGUEZ CABEZA, en Medina Sidonia en la fecha al margen indicado; la Secretaria-Interventora a los solos efectos de fe pública”

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo ante Presidente, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Cádiz en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Lo que se publica para general conocimiento.

En Medina Sidonia, a 06/11/2023. El Presidente. Fdo.: Javier Rodríguez Cabeza. **Nº 149.562**

AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA

Extracto del acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera, de fecha 04 de abril 2022, por la que se convoca el XVII Concurso de Belenes para Asociaciones de Vecinos, Peñas y O.N.G.s Navidad 2023. BDNS (Identif.): 725513

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/725513>).

Extracto del acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera, de fecha 04 de abril 2022, por la que se convoca el XVII Concurso de Belenes para Asociaciones de Vecinos, Peñas y O.N.G.s Navidad 2023.

De conformidad con lo establecido en la Ley 38/2003 de 17 de noviembre General de Subvenciones, Real Decreto 887/2006 de 21 de julio por el que se aprueba el Reglamento General de Subvenciones y Ordenanza General de Subvenciones de este Ayuntamiento, aprobada mediante acuerdo plenario de fecha 15.04.2019 y publicada en

el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz número 162, de 26.08.19, y en los artículos 25 de la LRBRL y 9 de la LAULA, y contemplado en el Plan Estratégico de subvenciones 2023 de este Excmo. Ayuntamiento, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones:

1.- Podrán participar en el mismo todos los Belenes realizados por las Asociaciones Vecinales, Peñas y O.N.G.s con sede social en esta Ciudad que así lo deseen y previamente soliciten su inscripción a través de la ventanilla virtual de este Ayuntamiento.

2.- Las entidades participantes deberán presentar una declaración responsable que cumpla los requisitos del art. 13 y 14 de la Ley General de Subvenciones 38/2003 de 17 de noviembre.

3.- Se valorará la originalidad del montaje (uso de escayola u otros elementos de modelaje, madera, corcho, presentación artística; adecuada iluminación; pintura, colocación apropiada de todos los elementos, paisaje natural o correctamente imitado, etc...). Con libertad de creación en cuanto a la localización geográfica y cronológica, personajes, molinos, castillos, etc..., pudiendo representarse paisajes y edificaciones de cualquier época y lugar, la colocación de las figuras, tamaño, calidad y estado de conservación de las mismas, pudiendo incluir materiales y elementos naturales (musgo, rocas, romero, tomillo), ríos con agua en movimiento, figuras articuladas, escenas en el exterior e interior de edificaciones o cuevas, efectos especiales o materiales tradicionales como el corcho, serrín, papel del plata, figuras de oficios y animales desconocido en la época, árboles de plásticos y mezclas de figuras de diversos tamaños sin ningún canon de armonía, así como cualquier otro tipo de material.

4.- Los Belenes podrán ser de cualquier tamaño, así como dioramas, panorámicas, etc.

5.- Se valorará en todos los casos la creación artística (originalidad, ingenio y riqueza artística), los materiales utilizados, el uso de elementos reciclados, el esfuerzo y laboriosidad en la ejecución de las obras.

6.- Las obras presentadas deberán ser originales e inéditas, no pudiendo presentarse a este concurso belenes, dioramas, panorámicas etc.. que se hayan presentado en años anteriores en cualquier modalidad de concursos realizado por este Ayuntamiento (Hermandades, particulares, etc...). No obstante, se podrán reciclar parte de belenes utilizados, así como figuras, etc... y con una distribución distinta.

7.- La inscripción se realizará por medio de ventanilla virtual, siendo el plazo de admisión desde la publicación de las presentes bases en el tablón de anuncios de este Excmo. Ayuntamiento, así como en la página web municipal y subsidiariamente a través de los medios electrónicos y otros anuncios, hasta el día 10 de Diciembre de 2.022, según modelo específico, consignando los días y horas en que puede ser visitado el Belén.

8.- Designar como miembros del jurado calificador del presente concurso a los siguientes miembros:

- Presidenta: Doña María Ángeles Martínez Rico.

- Secretario: D. Antonio Arroyo Verdugo, con voz pero sin voto.

- Vocales: Tres vocales nombrado por la Delegación de Participación Ciudadana.

9.- Dicho jurado pasará visita a los Belenes a partir del día 12 de Diciembre de 2022 comunicándose con suficiente antelación a los inscritos el día y hora de visitas.

10.- La entrega de premios se le comunicará a los participantes, estableciéndose día, hora y lugar de entrega.

11.- Se establecen como premios del concurso, los siguientes:

1º Premio: 350 Euros y placa.

2º Premio: 275 Euros y placa.

3º Premio: 225 Euros y placa.

4º Premio: 175 Euros y placa.

12.- El Jurado, podrá declarar desierto todos o cada uno de los premios previstos.

13.- EL Jurado podrá establecer accésits para las obras que se crean mercedoras y que no hayan conseguido premio. Estos serán premiados con placas.

14.- La participación en el presente concurso por parte de Asociaciones Vecinales, Peñas y O.N.G.s supondrá la autorización expresa por parte de éstas en cuanto a la publicación de las imágenes de los belenes instalados, a su difusión en la página web municipal, así como en cartelera u otro medio de difusión.

15.- La presentación de la inscripción significa la aceptación de las presentes bases, y su inclusión en la BDNS y estarán sujetas a las obligaciones derivadas de las mismas.

16.- El Órgano competente resolverá antes del día 26 de diciembre y se hará la publicación de la resolución por diferentes medios de prensa y subsidiariamente a través de los medios electrónicos, sitios web y otros anuncios.

CHICLANA DE LA FRA., 07 de noviembre de 2023. ANA MARÍA GONZÁLEZ BUENO-TTE DE ALCALDE. **Nº 149.667**

AYUNTAMIENTO DE SANLUCAR DE BARRAMEDA

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO MUNICIPAL PARA EL EJERCICIO 2023

El Pleno del Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda, en sesión extraordinaria de fecha 9.10.23, aprobó con carácter inicial el Presupuesto General, Bases de Ejecución y la plantilla de Personal funcionario, laboral y temporal para el ejercicio 2023; publicándose en el BOP nº 136.638 de fecha 16.10.23. Durante el plazo de exposición al público no se han presentado alegaciones por lo que en virtud de lo establecido en el art. 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, se considera definitivamente aprobado.

En consecuencia, procede su inserción, resumido por Capítulos de cada uno de los Presupuestos que lo integran, así como las Previsiones de Ingresos y Gastos de los entes dependientes (OO.AA. y Empresas Municipales) (ANEXO I), en el Boletín Oficial de la Provincia, conforme a lo establecido en el Artículo 169.3º del TRLRHL.

Así mismo, en cumplimiento de lo establecido en el Art. 127 del Texto Refundido de Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por el R.D.Leg. 781/1986, de 18 de Abril, se procede a la publicación de la PLANTILLA (ANEXO II).

ANEXO I: PRESUPUESTO MUNICIPAL Y CONSOLIDADO 2023

INGRESOS	CORPORACIÓN	P.CONOLIDADO
CAP. I.- Impuestos Directos	25.454.943,15	25.454.943,15
CAP. II.- Impuestos Indirectos	879.032,01	879.032,01
CAP. III.- Tasas y otros Ingresos	8.240.757,35	9.963.862,35
CAP. IV. Transferencias Corrientes	27.858.113,99	27.858.113,99
CAP. V.- Ingresos Patrimoniales	423.691,35	866.591,35
CAP. VI.- Venta de Inmuebles	0,00	101.822,00
CAP. VII.- Subvenciones y Transferencias de capital	0,00	0,00
CAP. VIII.- Activos financieros	424.782,31	130.000,00
CAP. IX.- Pasivos Financieros	0,00	0,00
TOTAL PRESUPUESTO DE INGRESOS	63.281.320,16	65.254.364,85

GASTOS	CORPORACIÓN	CONSOLIDADO
CAPITULO I.- Gastos de Personal	20.864.069,10	35.725.922,77
CAPITULO II.- Compra de Bienes y Servicios	10.109.538,83	12.010.792,55
CAPITULO III.- Intereses	2.216.400,00	2.228.701,93
CAPITULO IV.- Transferencias Corrientes	23.940.262,87	8.750.164,50
CAPITULO V.- Fondo de Contingencias	300.000,00	300.000,00
CAPITULO VI.- Inversiones	1.763.891,23	2.145.624,97
CAPITULO VII.- Transferencias de Capital	16.000,00	16.000,00
CAPITULO VIII.- Activos Financieros	124.000,00	130.000,00
CAPITULO IX.- Pasivos Financieros	3.885.000,00	3.885.000,00
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS	63.219.162,03	65.192.206,72

PREVISIONES DE INGRESOS Y GASTOS DE LAS EMPRESAS MUNICIPALES

	PMD	GMU	ERESSAN	EMULISAN	ELICODESA	EMUREMASA	T.D.T. COSTA N.
PREVISIÓN INGRESOS							
Cap.I.-Impuestos Directos							
Cap.II.- Impuestos Indirectos							
Cap.III.- Tasas y otros Ingresos	150.000,00	1.573.105,00					
Cap.IV.- Transferencias Corrientes	909.357,05	1.313.548,00	848.412,09	5.484.999,90	3.841.332,40	2.764.816,93	220.000,00
Cap.V.- Ingresos Patrimoniales	300,00	442.600,00	0,00	0,00	0,00		
Cap.VI.- Venta de Inmuebles		101.822,00					
Cap.VII.- Subvenciones y Transferencias de Capital		0,00					
Cap.VIII.-Activos Financieros		6.000,00					
Cap.IX.- Pasivos Financieros		0,00					
TOTAL PREVISIÓN INGRESOS	1.059.657,05	3.437.075,00	848.412,09	5.484.999,90	3.841.332,40	2.764.816,93	220.000,00
	PMD	GMU	ERESSAN	EMULISAN	ELICODESA	EMUREMASA	T.D.T. COSTA N.
PREVISIÓN GASTOS							
Cap.I.- Gastos de Personal	735.276,68	2.522.168,06	777.585,77	4.664.385,52	3.644.195,94	2.433.741,71	84.500,00
Cap.II.- Compra de Bienes y Servicios.	77.215,00	451.550,00	29.248,73	706.202,14	190.854,75	319.450,33	126.732,76
Cap.III.- Intereses	1.500,00	7.000,00	1.277,73	2.000,00	164,60	164,60	195,00
Cap.IV.- Transferencias Corrientes	192.368,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cap.V.- Fondo de Contingencias	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cap.VI.-Inversiones	49.550,00	153.322,00	40.299,86	112.412,24	6.117,11	11.460,29	8.572,24
Cap.VII.- Transferencias de Capital	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cap.VIII.- Activos Financieros	0,00	6.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Cap.IX.- Pasivos Financieros	3.747,37	297.034,94	0,00	0,00	0,00	0,00	
TOTAL PREVISIÓN GASTOS	1.059.657,05	3.437.075,00	848.412,09	5.484.999,90	3.841.332,40	2.764.816,93	220.000,00

ANEXO II: PLANTILLA DE PERSONAL 2023

FUNCIONARIOS						
DENOMINACION DE LA PLAZA	(1)	(2)	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORIA
SECRETARIO GENERAL	1	A1	CUERPOS CON HABILITACION NACIONAL			
OFICIAL MAYOR	1	A1	CUERPOS CON HABILITACION NACIONAL			
INTERVENTOR	1	A1	CUERPOS CON HABILITACION NACIONAL			
VICEINTERVENTOR	1	A1	CUERPOS CON HABILITACION NACIONAL			
TESORERO	1	A1	CUERPOS CON HABILITACION NACIONAL			
TECNICO DE ADMINISTRACION GENERAL	7	A1	ADMINISTRACION GENERAL	TECNICOS	SUPERIOR	
ADMINISTRATIVO DE ADMON GENERAL	20	C1	ADMINISTRACION GENERAL	ADMINISTRATIVOS		
AUXILIARES DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	10	C2	ADMINISTRACION GENERAL	AUXILIAR		
SUBALTERNO DE ADMON. GENERAL	7	E	ADMINISTRACION GENERAL	SUBALTERNOS		
LETRADO ASESOR	1	A1	ADMINISTRACION ESPECIAL	TECNICOS	SUPERIOR	
TECNICO SUP. INFORMÁTICA	1	A1	ADMINISTRACION ESPECIAL	TECNICOS	SUPERIOR	
ECONOMISTA	2	A1	ADMINISTRACION ESPECIAL	TECNICOS	SUPERIOR	
TECNICO RELACIONES LABORALES	1	A1	ADMINISTRACION ESPECIAL	TECNICOS	SUPERIOR	
ARCHIVERA	1	A1	ADMINISTRACION ESPECIAL	TECNICOS	SUPERIOR	
TAE INTERVENCIÓN	1	A1	ADMINISTRACION ESPECIAL	TECNICOS	SUPERIOR	
PSICOLOGO CENTRO INFORMACIÓN MUJER	1	A1	ADMINISTRACION ESPECIAL	TECNICOS	SUPERIOR	
PSICÓLOGO	3	A1	ADMINISTRACION ESPECIAL	TECNICOS	SUPERIOR	
TEC. SUPERIOR MEDIO AMBIENTE	1	A1	ADMINISTRACION ESPECIAL	TECNICOS	SUPERIOR	
PSICÓLOGO	1	A1	ADMINISTRACION ESPECIAL	TECNICOS	SUPERIOR	

DENOMINACION DE LA PLAZA	(1)	(2)	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORIA
TECNICO MEDIO DE GESTION	1	A2	ADMINISTRACION ESPECIAL	TECNICOS	MEDIOS	
TECNICO MEDIO BIBLIOTECA	1	A2	ADMINISTRACION ESPECIAL	TECNICOS	MEDIOS	
ARQUITECTO TÉCNICO	1	A2	ADMINISTRACION ESPECIAL	TECNICOS	MEDIOS	
TRABAJADOR SOCIAL	4	A2	ADMINISTRACION ESPECIAL	TECNICOS	MEDIOS	
EDUCADORA SOCIAL	2	A2	ADMINISTRACION ESPECIAL	TECNICOS	MEDIOS	
ANIMADORA	1	A2	ADMINISTRACION ESPECIAL	TECNICOS	MEDIOS	
DELINEANTE	1	C1	ADMINISTRACION ESPECIAL	TECNICOS	AUXILIARES	
TECNICO AUXILIAR INFORMÁTICA	1	C1	ADMINISTRACION ESPECIAL	TECNICOS	AUXILIARES	
OFICIAL ESPECIALISTA	4	C1	ADMINISTRACION ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	COMETIDOS ESPECIALES	
INSPECTORES FISCALES	3	C1	ADMINISTRACION ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES		
INSPECTOR DE CONSUMO	1	C1	ADMINISTRACION ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES		
AYUDANTE ADMINISTRATIVO	1	C2	ADMINISTRACION ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	COMETIDOS ESPECIALES	
AYUDANTE ESPECIALISTA	3	C2	ADMINISTRACION ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	COMETIDOS ESPECIALES	
AUXILIAR BIBLIOTECA	1	C2	ADMINISTRACION ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES		
OFICIAL DE 1ª	1	C2	ADMINISTRACION ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL OFICIO	OFICIAL
OFICIAL DE OBRAS	1	C2	ADMINISTRACION ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL OFICIO	OFICIAL
CONDUCTOR L. PUBLICA	3	C2	ADMINISTRACION ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL OFICIO	OFICIAL
OFICIAL FONTANERO	1	C2	ADMINISTRACION ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL OFICIO	OFICIAL
OFICIAL CARPINTERO	1	C2	ADMINISTRACION ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL OFICIO	OFICIAL
GUARDA MONTE ALGAIDA	1	C2	ADMINISTRACION ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL OFICIO	
OPERARIO DE OBRAS	1	E	ADMINISTRACION ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL OFICIO	PEON
LAVANDERA	1	E	ADMINISTRACION ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL OFICIO	
PEONES LIMPIEZA PUBLICA	1	E	ADMINISTRACION ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL OFICIO	PEON
INTENDENTE	1	A1	ADMINISTRACION ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICIA LOCAL	INTENDENTE
SUBINSPECTOR	2	A2	ADMINISTRACION ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICIA LOCAL	SUBINSPECTOR
OFICIALES	5	C1	ADMINISTRACION ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICIA LOCAL	OFICIAL
POLICIAS	71	C1	ADMINISTRACION ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICIA LOCAL	POLICIA

(1) Nº PLAZAS (2) GRUPO

LABORALES			
CATEGORIA	PLAZAS	GRUPO	TITULACION
DIRECTORA RED DE BIBLIOTECAS	1	A1	TITULO UNIVERSITARIO DE GRADO BIBLIOTECONOMIA
MEDICO	1	A1	TITULO UNIVERSITARIO DE GRADO MEDICINA
TECN. ADMON. ESPECIAL (EDUCACION FISICA)	1	A1	TITULO UNIVERSITARIO DE GRADO EDUCACION FISICA
TECNICO DEP.JUVENTUD	1	A1	LICENCIADO/GRADO
TECNICO SUPERIOR	1	A1	LICENCIADO/GRADO ECONOMICAS
ARQUITECTO TECNICO	1	A2	DIPLOMADO/GRADO ARQUITECTO TECNICO
TECNICO MEDIO	1	A2	DIPLOMADO EMPRESARIALES/GRADO
TECNICO MEDIO DE TURISMO	1	A2	DIPLOMADO/GRADO TURISMO
TRABAJADOR/A SOCIAL	6	A2	DIPLOMADO/GRADO TRABAJO SOCIAL
ADMINISTRATIVO	6	C1	TITULACION DE BACHILLER O TECNICO DE FP O EQUIVALENTE
TECN. AUX. INFORMÁTICA	2	C1	TITULACION DE BACHILLER O TECNICO DE FP O EQUIVALENTE
TECN. AUXILIAR DE TURISMO	1	C1	TITULACION DE BACHILLER O TECNICO DE FP O EQUIVALENTE
AUX.ACTIVIDADES CULTURALES	1	C2	TITULO DE EDUCACION SECUNDARIA OBLIGATORIA (ESO) O EQUIVALENTE
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	12	C2	TITULO DE EDUCACION SECUNDARIA OBLIGATORIA (ESO) O EQUIVALENTE
AYUDANTE	2	C2	TITULO DE EDUCACION SECUNDARIA OBLIGATORIA (ESO) O EQUIVALENTE
CONDUCTOR	1	C2	TITULO DE EDUCACION SECUNDARIA OBLIGATORIA (ESO) O EQUIVALENTE
CONDUCTOR LIMPIEZA PUBLICA	4	C2	TITULO DE EDUCACION SECUNDARIA OBLIGATORIA (ESO) O EQUIVALENTE
CONDUCTOR PRIMERA	3	C2	TITULO DE EDUCACION SECUNDARIA OBLIGATORIA (ESO) O EQUIVALENTE
ENCARGADO LIMP. PUBLICA	1	C2	TITULO DE EDUCACION SECUNDARIA OBLIGATORIA (ESO) O EQUIVALENTE
ENCARGADO POLIDEPORTIVO	1	C2	TITULO DE EDUCACION SECUNDARIA OBLIGATORIA (ESO) O EQUIVALENTE
OFICIAL 1ª CERRAJERO	1	C2	TITULO DE EDUCACION SECUNDARIA OBLIGATORIA (ESO) O EQUIVALENTE
OFICIAL 1ª ELECTRICISTA	3	C2	TITULO DE EDUCACION SECUNDARIA OBLIGATORIA (ESO) O EQUIVALENTE
OFICIAL 1ª JARDINERO	6	C2	TITULO DE EDUCACION SECUNDARIA OBLIGATORIA (ESO) O EQUIVALENTE
OFICIAL 1ª MECANICO	5	C2	TITULO DE EDUCACION SECUNDARIA OBLIGATORIA (ESO) O EQUIVALENTE
OFICIAL 1ª PINTOR	1	C2	TITULO DE EDUCACION SECUNDARIA OBLIGATORIA (ESO) O EQUIVALENTE
OFICIAL DE 1ª	1	C2	TITULO DE EDUCACION SECUNDARIA OBLIGATORIA (ESO) O EQUIVALENTE
CONSERJE	20	E	Otras agrupaciones profesionales
MOZO-RESIDENCIA	2	E	Otras agrupaciones profesionales
ORDENANZA	2	E	Otras agrupaciones profesionales
PEON	7	E	Otras agrupaciones profesionales
PEON ELECTRICISTA	1	E	Otras agrupaciones profesionales
PEON LIMP. PUBLICA	27	E	Otras agrupaciones profesionales

FUNCIONARIOS EVENTUALES			
DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	Nº DE PLAZAS	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	Nº DE PLAZAS
JEFE GABINETE ALCALDIA	1	SECRETARIO PRESIDENCIA Y DEPORTES	1
JEFE PRENSA GABINETE ALCALDIA	1	SECRETARIO RRHH Y DESARROLLO ECONOMICO	1
MIEMBRO GABINETE DE PRENSA	1	SECRETARIO OFICINA I VUELTA MUNDO Y FONDOS EUROPEOS	1
SECRETARIO DEL AREA DE ECONOMIA E INFRAESTRUCTURA	1	SECRETARIO DISCAPACIDAD Y EDUCACION	1
SECRETARIO DEL AREA DE SERVICIOS SOCIALES	1	SECRETARIO GRUPO MUNICIPAL PP	1
MIEMBRO DE GABINETE DE PRENSA	1		

RESUMEN PLANTILLA DE PERSONAL CORRESPONDIENTE AL AÑO 2023:	
NÚMERO TOTAL DE FUNCIONARIOS DE CARRERA	177
NÚMERO TOTAL DE PERSONAL LABORAL FIJO	124
NÚMERO TOTAL DE FUNCIONARIOS DE EMPLEO EVENTUAL	11
TOTAL PLANTILLA	312

PATRONATO MUNICIPAL DE DEPORTES PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL				
DENOMINACION DE LA PLAZA		Nº PLAZAS	GRUPO	TITULACION
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	LF	1	C2	GRADUADO ESCOLAR O EQUIVALENTE
OFICIAL 2º	FD	2	C2	GRADUADO ESCOLAR O EQUIVALENTE
PEON SERVICIOS GENERALES	FD	6	E	CERTIFICADO ESCOLARIDAD/ESTUDIOS PRIMARIOS O EQUIVALENTE
PEON SERVICIOS GENERALES CON FUNCIONES DE CONSERJERIA	LT	5	E	CERTIFICADO ESCOLARIDAD/ESTUDIOS PRIMARIOS O EQUIVALENTE
CONSERJES	LT	5	E	CERTIFICADO ESCOLARIDAD/ESTUDIOS PRIMARIOS O EQUIVALENTE
MONITOR DE NATACION	LT	2	C1	BACHILLER SUPERIOR O EQUIVALENTE
SOCORRISTAS	LT	2	C1	BACHILLER SUPERIOR O EQUIVALENTE
TOTAL PLAZAS		21		

GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO

FUNCIONARIOS						
DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	Nº PLAZAS	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA
TECNICO	01	A1	ADMN. ESPECIAL	TECNICO	SUPERIOR	LETRADO
TOTAL PLAZAS	01					

LABORALES			
DENOMINACION DE LA PLAZA	Nº PLAZAS	GRUPO	TITULACION
ARQUITECTOS	05	A1	ARQUITECTO O EQUIVALENTE
TECNICOS	05	A1	LICENCIADO EN DERECHO O EQUIV.
ECONOMISTA	01	A1	LICENCIADO EN CIENCIAS ECONOMICAS
ARQUITECTOS TECNICOS	03	A2	ARQUITECTO TECNICO O EQUIVALENTE
TECNICO DE GRADO MEDIO	01	A2	T.G.M. O EQUIVALENTE
TOPOGRAFO	01	A2	INGENIERO TEC. TOPOGRAFO O EQUIV
TECNICO TESORERIA Y RRHH	01	A2	DIPLOMADO CIENCIAS EMPRESARIALES
INGENIERO TECNICO OBRAS	01	A2	INGENIERO TECNICO DE OBRAS O EQUIV
DELINEANTES	04	C1	FP 2 O EQUIVALENTE
INSPECTORES	04	C1	FP 2 O EQUIVALENTE
TECNICO ESPEC. EN INSTALACIONES ELECT	01	C1	FP 2 O EQUIVALENTE
ADMINISTRATIVOS	11	C1	BACHILLER SUPERIOR O EQUIVALENTE
INFORMATICO	01	C1	FP 2 O EQUIVALENTE
AUXILIAR ADMINISTRATIVOS	03	C2	GRADUADO ESCOLAR O EQUIVALENTE
SUBALTERNOS	02	E	CERTIFICADO ESCOLARIDAD/ ESTUDIOS PRIMARIOS O EQUIVALENTE
TOTAL PLAZAS	44		

ALTOS CARGOS		
DENOMINACION DE LA PLAZA	Nº PLAZAS	TITULACION
GERENTE	01	ARQUITECTO O EQUIVALENTE
TOTAL PLAZAS	01	

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en el Art. 170 y 171 del TRLRHL, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de Marzo, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción.

Todo lo cual se hace público para su general conocimiento, en Sanlúcar de Barrameda en la fecha indicada al pie del presente anuncio.

COTEJADO. EL JEFE DE LA OGSF. Fdo.: Isaac Bobillo Dorado. LA SECRETARIA GENERAL. Fdo. Alicia Bernardo Fernández. VºBº, EL TENIENTE DE ALCALDESA – DELEGADO MUNICIPAL DE ECONOMIA Y HACIENDA. Fdo.: Francisco Verano Sánchez.

Nº151.464

AYUNTAMIENTO DE SANLUCAR DE BARRAMEDA
ANUNCIO DE APROBACION INICIAL DE LA MODIFICACIÓN
DE ORDENANZAS FISCALES EJERCICIO 2024

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 10.11.2023, aprobó con carácter Inicial la Modificación de Ordenanzas Fiscales para el ejercicio 2024.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 17 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (R.D.L. 2/2004, de 5 de Marzo), el expediente tramitado al efecto, así como las modificaciones aprobadas, se someten a trámite de Información Pública por el plazo de TREINTA (30) DIAS HABILES, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincial.

Durante este plazo aquellos que ostenten un interés directo o legítimo, pueden comparecer en el expediente, examinarlo y formular cuantas alegaciones o sugerencias tengan por convenientes en defensa de sus derechos o intereses legítimos, a cuyo efecto estará expuesto y a disposición, en la Oficina de Gestión Presupuestaria, así como en la página Web municipal: www.sanlucardebarrameda.es y en el Tablón de Anuncios.

Si transcurrido el plazo de información pública no se presentare reclamación o sugerencia alguna, el acuerdo se entenderá definitivamente adoptado, si bien sus efectos estarán sujetos a la íntegra publicación de las modificaciones aprobadas en el Boletín Oficial de la Provincia.

COTEJADO. EL JEFE DE LA OGSP DEL AREA DE ECONOMÍA Y HACIENDA. Fdo.: Isaac Bobillo Dorado. LA SECRETARIA GENERAL. Fdo.: Alicia Bernardo Fernández. VºBº. EL TENIENTE DE ALCALDESA – DELEGADO MUNICIPAL DE ECONOMIA Y HACIENDA. Fdo.: Francisco Verano Sánchez.

Nº 151.977

AYUNTAMIENTO DE SAN JOSE DEL VALLE
ANUNCIO

El Pleno del ayuntamiento en sesión extraordinaria de fecha 10/11/2023, adoptó al punto cuarto del Orden del Día acuerdo de imposición y de aprobación inicial de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por la expedición de resolución administrativa de declaración en situación legal de fuera de ordenación y de asimilado a fuera de ordenación de construcciones, edificaciones e instalaciones.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 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 somete el expediente al trámite de información pública mediante su publicación en el BOP y en el Tablón de Anuncios por plazo de 30 días a contar desde el siguiente a la inserción de este anuncio en el BOP a los efectos de que por cualquier interesado puedan examinarlo y presentar las alegaciones y reclamaciones que estimen pertinentes ante el Pleno del Ayuntamiento. En el caso de que no se presente ninguna reclamación, el acuerdo provisional, se elevará a definitivo de forma automática. Lo que se pone en general conocimiento.

En San José del Valle, a 10/11/23. El Alcalde-Presidente, Fdo.: Antonio González Carretero.

Nº 152.636

AYUNTAMIENTO DE SAN JOSE DEL VALLE
ANUNCIO

Aprobado inicialmente por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión extraordinaria de fecha 10/11/23 al punto quinto del orden del día el expediente del Presupuesto General, las Bases de Ejecución y la Plantilla de personal para el ejercicio económico 2024 y demás anexos y documentación a la que se refiere el artículo 168 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo y 126 del Real Decreto Legislativo 781/86 de 18 de abril, se expone al público el expediente por plazo de quince días a contar desde su publicación en el BOP, a los efectos de que los interesados puedan examinarlo y presentar las alegaciones y reclamaciones que estimen oportunas. El Presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no se presentan reclamaciones. En caso contrario, el Pleno dispondrá del plazo de 1 mes para resolverlas. Lo que se hace público, para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169 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 y 20 del Real Decreto 500/1990.

En San José del Valle, a 10/11/23. EL ALCALDE-PRESIDENTE. Fdo: Antonio González Carretero.

Nº 152.637

AYUNTAMIENTO DE SAN JOSE DEL VALLE
ANUNCIO

El Pleno del ayuntamiento en sesión extraordinaria de fecha 10/11/2023, adoptó al punto tercero del Orden del Día acuerdo de aprobación inicial de la MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RSU para el ejercicio 2024.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 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 somete el expediente al trámite de información pública mediante su publicación en el BOP y en el Tablón de Anuncios por plazo de 30 días a contar desde el siguiente a la inserción de este anuncio en el BOP a los efectos de que por cualquier interesado puedan examinarlo y presentar las alegaciones y reclamaciones que estimen pertinentes ante el Pleno del Ayuntamiento. En el caso de que no se presente ninguna reclamación, el acuerdo provisional, se elevará a definitivo de forma automática. Lo que se pone en general conocimiento.

En San José del Valle, a 13/11/23. El Alcalde-Presidente, Fdo.: Antonio González Carretero.

Nº 152.660

AYUNTAMIENTO DE SAN JOSE DEL VALLE
ANUNCIO

El Pleno en sesión extraordinaria de fecha 10/11/2023, adoptó al punto segundo del Orden del Día acuerdo de aprobación inicial de la modificación de la ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIO DE ABASTECIMIENTO DE AGUA y LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE ALCANTARILLADO, para el ejercicio 2024.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 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 somete el expediente al trámite de información pública mediante su publicación en el BOP y en el Tablón de Anuncios por plazo de 30 días a contar desde el siguiente a la inserción de este anuncio en el BOP a los efectos de que por cualquier interesado puedan examinarlo y presentar las alegaciones y reclamaciones que estimen pertinentes ante el Pleno del Ayuntamiento. En el caso de que no se presente ninguna reclamación, el acuerdo provisional, se elevará a definitivo de forma automática. Lo que se pone en general conocimiento .

En San José del Valle, a 10/11/23. El Alcalde-Presidente, Fdo.: Antonio González Carretero.

Nº 152.673

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO

D. ALFONSO MENESES DOMÍNGUEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 182/2021 a instancia de D. FRANCISCO JUAN GALO CARRASCO contra TRASLASIERRA COMERCIO, SL se han dictado la siguiente Resolución:

- SENTENCIA de fecha 25-OCTUBRE-2023 contra la presente sentencia cabe interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a su notificación.

Dicha resolución se encuentra a su disposición en la oficina del Juzgado de lo Social número 1 de Jerez de la Fra, sito en Av. Alvaro Domecq, Edif. Alcazaba, pudiendo las partes tener conocimiento del contenido íntegro de la misma.

Y para que sirva de notificación a la demandada TRASLASIERRA COMERCIO, SL, actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a fin de que sirva de notificación en forma a mismo conforme a lo previsto en la Instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia, relativa a la publicación de edictos en diario y boletines oficiales y la protección de datos, 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 25/10/23. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, ALFONSO MENESES DOMÍNGUEZ. Firmado.

Nº 148.600

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO

NIG: 1102044420220001280. Procedimiento: Despidos/Ceses en general 433/2022. Negociado: 6. Materia: Despido. De: María José Vargas Gómez. Abogado/a: Luis Prieto Enríquez. Contra: Supermercados y Alimentación Horbe SL.

D/Dª. ROSARIO MARISCAL RUIZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE JEREZ DE LA FRONTERA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 433/22 Y 478/22 se ha acordado citar a SUPERMERCADOS Y ALIMENTACIÓN HORBE SL como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 18 DE MARZO DE 2024 A LAS 10:30 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Av. Alvaro Domecq. Edificio Alcazaba 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, las referidas partes realicen prueba de CONFESIÓN 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 SUPERMERCADOS Y ALIMENTACIÓN HORBE 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 Jerez de la Frontera, a 25/10/23. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ROSARIO MARISCAL RUIZ. Firmado.

Nº 148.607

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO**

NIG: 1102044420210001861. Asunto_Rec. Procedimiento: Despidos/Ceses en general 627/2021. Materia: Despido. De: Cassandra Soto Suárez. Abogado: Juan Infantes Sánchez. Contra: Jesús Muñoz Becerra y FOGASA. Abogado: Letrado de FOGASA - Cádiz.

Letrado de la Administración de Justicia D. Alfonso Meneses Domínguez hago saber:

Que en los autos DSP 627/2021 que se tramitan en este órgano judicial, se ha acordado:

- Notificar a JESÚS MUÑOZ BECERRA, por medio de edicto, el/la Sentencia, dictado/a en dicho proceso el 27/10/23 cuya copia se encuentra a su disposición en esta oficina judicial, donde podrá tener conocimiento íntegro de la misma.

Contra dicha resolución puede interponer recurso de suplicación que deberá anunciar en el plazo de cinco días hábiles desde la publicación de este edicto, en los términos que constan en la misma.

Se advierte al/a la destinatario/a que las siguientes comunicaciones se harán en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo cuando se trate de auto, sentencia, decreto que ponga fin al proceso o resuelva incidentes, o emplazamiento.

Y para que sirva de comunicación a JESUS MUÑOZ BECERRA, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de/l la Provincia.

En Jerez De La Frontera, a 02/11/23. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ALFONSO MENESES DOMÍNGUEZ. Firmado.

Nº 149.694

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO**

NIG: 1102044420230001037. Procedimiento: Despidos/Ceses en general 337/2023. Negociado: C. Materia: Resolución contrato. De: María del Carmen Domínguez Camacho. Abogada: María Auxiliadora Moreno Gómez. Contra: EOS comercial SL y FOGASA. Abogado: Letrado de FOGASA – Cádiz.

Letrado de la Administración de Justicia D. Alfonso Meneses Domínguez hago saber:

Que en los autos DSP 337/2023 que se tramitan en este órgano judicial, se ha acordado:

- Notificar a EOS COMMERCIAL S.L., por medio de edicto, el/la Sentencia Núm. 243/2023, dictado/a en dicho proceso el 27/10/23 cuya copia se encuentra a su disposición en esta oficina judicial, donde podrá tener conocimiento íntegro de la misma.

Se advierte al/a la destinatario/a que las siguientes comunicaciones se harán en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo cuando se trate de auto, sentencia, decreto que ponga fin al proceso o resuelva incidentes, o emplazamiento.

Y para que sirva de comunicación a EOS COMMERCIAL S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Jerez De La Frontera, a 27/10/23. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ALFONSO MENESES DOMÍNGUEZ. Firmado.

Nº 149.697

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO**

NIG: 1102044420200003440. Procedimiento Ordinario 1143/2020. Negociado: D. Materia. Reclamación de cantidad. De: María Ángeles Sánchez Rafoso. Abogado: Alberto Ballen Pérez. Contra: Multiservicios de Canta SL.

Letrado de la Administración de Justicia D. Alfonso Meneses Domínguez hago saber:

Que en los autos ORD 1143/2020 que se tramitan en este órgano judicial, se ha acordado:

- Notificar a MULTISERVICIOS DE CANTA SL., por medio de edicto, el/la Sentencia Núm. 33/2023, dictado/a en dicho proceso el 13-02-23 cuya copia se encuentra a su disposición en esta oficina judicial, donde podrá tener conocimiento íntegro de la misma.

Contra dicha resolución no cabe recurso alguno.

Se advierte al/a la destinatario/a que las siguientes comunicaciones se harán en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo cuando se trate de auto, sentencia, decreto que ponga fin al proceso o resuelva incidentes, o emplazamiento.

Y para que sirva de comunicación a MULTISERVICIOS DE CANTA SL., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de/l Provincia de Cádiz.

En Jerez De La Frontera, a 26/10/23. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ALFONSO MENESES DOMÍNGUEZ. Firmado.

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

a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

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

Nº 149.700

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO**

NIG: 1102044420210001287. Procedimiento: Despidos/Ceses en general 437/2021. Materia: Despido. De: Gema Israel Grilo. Abogado: Ildefonso Cáceres Marcos. Contra: DTV Telecom SL. y FOGASA. Abogado: Letrado de FOGASA – Cádiz.

Letrado de la Administración de Justicia D. Alfonso Meneses Domínguez hago saber:

Que en los autos DSP 437/2021 que se tramitan en este órgano judicial, se ha acordado:

- Citar a DTV TELECOM S.L., por medio de edicto, al objeto de que asista al acto de conciliación y, en su caso, juicio, que tendrá lugar el 18/03/2024 a las 10:30 horas, en la Sala de Vistas Nº 2 Planta Baja (Avda. Alcalde Álvaro Domecq, 1), Jerez de la Frontera de este Juzgado.

La cédula de citación se encuentra a disposición del/de la citado/a en esta Oficina Judicial, donde podrá tener conocimiento íntegro de la misma.

Se advierte al/a la destinatario/a que las siguientes comunicaciones se harán en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo cuando se trate de auto, sentencia, decreto que ponga fin al proceso o resuelva incidentes, o emplazamiento.

Y para que sirva de comunicación a DTV TELECOM S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Jerez De La Frontera, a 30/10/23. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ALFONSO MENESES DOMÍNGUEZ. Firmado.

Nº 149.703

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO**

N.I.G.: 1102044420210002317. Procedimiento: Despidos/Ceses en general 776/2021. Materia: Materia sin especificar. De: DOLORES BONILLA FLORES. Graduado/a social: BELTRAN YSASI ARIZON. Contra: CONNECTIA 360 MARKETING Y COMUNICACIONES SL, MASTERCLASS COURSES SL, INTERNACIONAL MASTERCLASS COURSE SL, FOGASA y THE LUXURY DAY SL. Abogado/a: LETRADO DE FOGASA – CADIZ.

Letrado de la Administración de Justicia D. Alfonso Meneses Domínguez hago saber:

Que en los autos DSP 776/2021 que se tramitan en este órgano judicial, se ha acordado:

- Citar a THE LUXURY DAY SL, por medio de edicto, al objeto de que asista al acto de conciliación y, en su caso, juicio, que tendrá lugar el 22/11/2023 a las 10:30 y 11:00 horas, para la comparecencia ante el Letrado de la Administración de Justicia y juicio, respectivamente, en la Secretaría de este Juzgado y Sala de vistas sito en Av. Álvaro Domecq. Edificio Alcazaba.

La cédula de citación se encuentra a disposición del/de la citado/a en esta Oficina Judicial, donde podrá tener conocimiento íntegro de la misma.

Se advierte al/a la destinatario/a que las siguientes comunicaciones se harán en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo cuando se trate de auto, sentencia, decreto que ponga fin al proceso o resuelva incidentes, o emplazamiento.

Y para que sirva de comunicación a THE LUXURY DAY SL, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de/l de la provincia.

En Jerez De La Frontera, a 30/10/23. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ALFONSO MENESES DOMÍNGUEZ. Firmado.

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

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

Nº 150.469

**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

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