

ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN

Área de Infraestructuras Municipales

Información pública y relación de propietarios, bienes y derechos afectados por la ejecución del proyecto "Renovación de tubería de abastecimiento, tramo Etap Baños de la Encina". BOP-2022-1027

AYUNTAMIENTO DE ALCAUDETE (JAÉN)

Aprobación definitiva del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Alcaudete. BOP-2022-791

Aprobado inicialmente por Acuerdo del Pleno Municipal de fecha 02/12/2021, sin que se hayan presentado alegaciones y/o reclamaciones, se eleva a definitiva la Aprobación de la modificación de la plantilla municipal del ejercicio 2021, conforme al Plan de Ordenación de los Recursos Humanos. BOP-2022-792

AYUNTAMIENTO DE CARBONEROS (JAÉN)

Aprobación del padrón fiscal de la Tasa por Recogida de Basura, correspondiente al período de enero y febrero de 2022. BOP-2022-994

AYUNTAMIENTO DE HUESA (JAÉN)

Aprobación de los padrones de Tasas municipales del segundo semestre del ejercicio 2021. BOP-2022-984

AYUNTAMIENTO DE JAMILENA (JAÉN)

Aprobación de la lista definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as, nombramiento Tribunal y fecha realización de la primera prueba en el proceso de selección de una plaza de Policía Local. BOP-2022-995

AYUNTAMIENTO DE MARTOS (JAÉN)

Aprobación definitiva del Proyecto de Urbanización del SUB-O-R9 de Martos. BOP-2022-992

AYUNTAMIENTO DE QUESADA (JAÉN)

Tramite de calificación ambiental para proyecto de adecuación de local a bar-cafetería. BOP-2022-996

AYUNTAMIENTO DE SABIOTE (JAÉN)

Aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del Impuesto sobre el Incremento del Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana. BOP-2022-826

AYUNTAMIENTO DE SILES (JAÉN)

Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria número 3/2022, en la modalidad de créditos extraordinario. BOP-2022-976

AYUNTAMIENTO DE VILLATORRES (JAÉN)

Aprobación definitiva de la modificación de la Ordenanza municipal reguladora de la Tasa por la prestación del servicio de alcantarillado del consorcio del Rumblar. BOP-2022-981

Aprobación definitiva de la modificación de la Ordenanza reguladora de las tarifas que integran la Tasa por la prestación del servicio de suministro de agua potable del Consorcio del Rumblar del año 2008. BOP-2022-983

Aprobación definitiva de la Ordenanza fiscal reguladora de de la Tasa por la prestación del servicio de depuración de aguas residuales. BOP-2022-986

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES EN JAÉN

Convenio colectivo de trabajo para Jaén Plaza Restauración S.L. BOP-2022-980

Convenio colectivo de ámbito empresarial para Asociación de Atención Social Siloé. BOP-2022-998

ANUNCIOS NO OFICIALES

COMUNIDAD DE REGANTES

San Juan Bautista, de Lahiguera (Jaén).

Convocatoria Asamblea General Ordinaria de fecha 21 de abril de 2022. BOP-2022-779

ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN ÁREA DE INFRAESTRUCTURAS MUNICIPALES

2022/1027 *Información pública y relación de propietarios, bienes y derechos afectados por la ejecución del proyecto "Renovación de tubería de abastecimiento, tramo Etap Baños de la Encina".*

Anuncio

El Diputado-Delegado de Infraestructuras Municipales de la Excm. Diputación Provincial de Jaén, mediante Resolución nº 336 de 9 de marzo 2022, acordó lo siguiente:

PRIMERO.- Someter a información pública el proyecto de "RENOVACION DE TUBERIA DE ABASTECIMIENTO. TRAMO ETAP BAÑOS-BAÑOS DE LA ENCINA", así como la relación de bienes y derechos que figuran en la relación que se acompaña y cuya expropiación es necesaria para la ejecución de las obras, durante un periodo de veinte días hábiles, mediante la publicación de anuncios en el Ayuntamiento de Baños de la Encina, en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y en uno de los diarios de mayor circulación de la provincia, con notificación personal a los interesados, al objeto de que los titulares de bienes y derechos afectados puedan aportar los datos oportunos para rectificar posibles errores de la relación que se incluye en esta resolución u oponerse, por razones de fondo o forma, a la necesidad de la ocupación.

A los solos efectos de subsanación de errores en la descripción material y legal de los bienes, cualquier persona natural o jurídica podrá comparecer alegando cuantos antecedentes o referencias estime pertinentes.

La documentación puede ser examinada en las oficinas del Área de Infraestructuras Municipales de esta Corporación y en el tablón de anuncios de la sede electrónica <https://sede.dipujaen.es/Tablón>. Además puede consultar la relación de afectados en el Ayuntamiento de Baños de la Encina.

Los escritos formulando alegaciones dirigidos a esta Diputación podrán presentarse en las oficinas de la misma antes referidas o a través de la sede electrónica de esta Diputación Provincial <https://sede.dipujaen.es/> o utilizando cualquiera de las modalidades previstas en la vigente Ley de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

RELACIÓN DE PROPIETARIOS Y BIENES AFECTADOS POR LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO "RENOVACIÓN DE TUBERÍA DE ABASTECIMIENTO. TRAMO ETAP BAÑOS-BAÑOS DE LA ENCINA (JAÉN)".

ORDEN	TITULAR	POLÍGONO	PARCELA	CULTIVO	OCUPACIÓN TEMPORAL (m2)	SERVIDUMBRE (m2)	OCUPACIÓN DEFINITIVA (m2)
1	CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR	44	48	RÚSTICO	193,27	110,84	
2	AYUNTAMIENTO DE BAÑOS DE LA ENCINA	44	2	RÚSTICO	718,90	410,80	
3	REGINO CRIADO DIAZ	44	26	RÚSTICO	294,21	168,12	
4	HEREDEROS DE RAMÓN CORPAS BARRAGÁN	44	27	RÚSTICO	431,97	246,84	
5	JOSÉ MOYA MORENO	44	28	RÚSTICO	1.266,46	1.247,67	4,00

Jaén, 14 de marzo de 2022.- El Diputado-Delegado de Infraestructuras Municipales, JOSÉ LUIS AGEA MARTÍNEZ.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALCAUDETE (JAÉN)

2022/791 *Aprobación definitiva del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Alcaudete.*

Anuncio

Habiendo concluido la aprobación del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Alcaudete (Jaén), se procede a la publicación íntegra del texto, que estará disponible en la web del Ayuntamiento, a través del siguiente enlace www.alcaudete.es

“PLAN DE ORDENACION DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE ALCAUDETE

Índice

- I. Introducción
- II. Objetivo del Plan
- III. Marco Legal
- IV. Alcance del Plan
- V. Medidas
- VI. Conclusiones
- VII. Anexos

I. Introducción

El objetivo primordial de toda Administración Pública partiendo del artículo 103.1 de la Constitución Española es servir al interés general. En este sentido, en relación con los medios de que dispone para tal servicio, el artículo 69 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP), determina que la planificación de los recursos humanos siempre debe tener como objetivo “contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos”, que entre otras medidas, supone estabilizar y consolidar las plazas adecuadas actualmente existentes en la plantilla municipal.

Es por lo que teniendo en cuenta las medidas que se han ido adoptando para reducir la alta tasa de temporal/eventualidad en el empleo público, resaltando las adoptadas en el “Acuerdo para la Mejora del Empleo”, firmado por el Gobierno de la Nación y las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Administración Pública, que fueron recogidas en el artículo 19 “Oferta de Empleo Público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal”, de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, en el Acuerdo firmado el día 9 de marzo de 2018, por los mismos actores, en relación a seguir adoptando medidas para la reducción de la alta tasa de temporalidad/eventualidad del empleo público que han sido

recogidas en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018, así como en el Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Estas medidas han supuesto un levantamiento de las contempladas en el Real Decreto 20/2011, sobre el ingreso y reposición de personal en la Administración. Es más, dichas restricciones al ingreso de personal afectaban incluso a las plazas cubiertas por personal interino, como así concluye la Sentencia del Tribunal Supremo en Sentencia 3039/2015, de 2 de diciembre, haciendo referencia al artículo 21 de la Ley 22/2013, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

II. Objetivo del Plan

Considerando lo dispuesto en el artículo 69.2.e) del TREBEP, donde se contempla la posibilidad que las Administraciones Públicas prevean la incorporación de recursos humanos a través de sus Ofertas de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 70 de la misma norma. La redacción del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos obedece a la necesidad de este Ayuntamiento de contar con un instrumento adecuado para la correcta planificación de sus recursos humanos, así como de atender al objetivo, de carácter excepcional, de estabilización del empleo temporal en las administraciones públicas en los términos establecidos en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, en el artículo 19.uno.9 de la Ley 6/2018, así como en el artículo 2 del R. D. Ley 14/2021. En base a lo dispuesto en el R. D. Ley 14/2021, la estabilización del empleo temporal deberá incluir todas las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, con el fin de reducir la tasa de temporalidad del 28,57 % en el Ayuntamiento de Alcaudete, por debajo del 8 por ciento.

Además de las plazas de carácter estructural, es decir, aquellas que están incluidas en la plantilla orgánica y que forman parte del presupuesto del Capítulo I de cada una de las Corporaciones Locales, se han venido ocupando durante un período ininterrumpido de más de cinco años, un número importante de puestos de trabajo mediante contratos laborales temporales, o nombramientos como funcionarios interinos. Personal que accedió a la Administración para cubrir puestos de trabajo de carácter coyuntural y que con el devenir del tiempo se convirtieron en estructurales. Por esta razón, es preciso incorporar en cada una de las plantillas orgánicas las plazas a las que están adscritos estos puestos de trabajos, con el fin de su inclusión en las ofertas de empleo público en el marco de lo dispuesto en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, en el artículo 19.uno.9 de la Ley 6/2018, así como en el artículo 2 del R. D. Ley 14/2021.

Las plazas correspondientes a estos puestos de trabajo se incluirán en la tasa adicional de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en la LPGE 2018 para los colectivos del personal de los servicios de administración y servicios generales, y otros servicios públicos. Además, procederá la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo o instrumento similar que cada Ayuntamiento tenga aprobado para adaptarlo a la plantilla presupuestaria.

Para este fin, las ofertas de empleo que se aprueben en este Ayuntamiento deberán publicarse en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia en el ejercicio 2021, diferenciando entre extraordinaria y única, aquellas plazas ofertadas por procesos de estabilización.

Este proceso de estabilización, objeto del Plan de Ordenación de Recursos Humanos, es un proceso excepcional, marcado como único e irreplicable en base a la tasa de temporalidad del 58,33 %, que este Ayuntamiento tiene en su plantilla, por lo que en el mismo se deberán recoger las medidas que afecten a las ofertas de empleo público y a las bases de las respectivas convocatorias.

III. Marco Legal

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Reforma del Régimen Jurídico de la Función Pública y de la Protección por Desempleo.
- Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.
- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.
- Real Decreto Ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica.
- Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.
- Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

IV. Alcance del Plan

El presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Alcaudete no supondrá un incremento del gasto puesto que, la estabilización de empleo temporal solamente incluirá aquellas plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan sido ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente en puestos adscritos a las mismas durante al menos los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020 en los colectivos de servicios de administración y servicios generales, así como otros servicios públicos para los procesos de estabilización.

El Ayuntamiento de Alcaudete cuenta con una plantilla total de 98 plazas, de las cuales:

todas tienen el carácter estructural.

De las 98 plazas con carácter estructural:

- 29 plazas son de personal laboral, con 16 temporales o indefinidas, de las cuales 10 son susceptibles de estabilización y 6 no lo serían.

- 69 puestos son de personal funcionario, con 12 plazas ocupadas por personal laboral temporal o indefinido no fijo, susceptible de estabilizar y de funcionarizar.

Por lo tanto, la tasa de temporalidad (incluido el personal indefinido no fijo) en este Ayuntamiento es del 28,57 %, convirtiéndose en un objetivo de esta Administración reducir la misma a través de un procedimiento extraordinario de estabilización, que ha sido previamente negociado, consensuado y acordado con todas las organizaciones sindicales.

En este sentido, al ser 22 las plazas susceptibles de estabilización, al final de proceso, se prevé una tasa de temporalidad e interinidad del 6,12 %.

Este procedimiento será extraordinario y solo afectará a las plazas de la plantilla de este Ayuntamiento que cumplan con los requisitos del artículo 2 del R. D. Ley 14/2021 y deberá publicarse antes del 31 de diciembre de 2021, diferenciándose del resto de procedimientos.

V. Medidas

A) Creación de plazas en plantilla orgánica y relación de puestos de trabajo.

Las anteriores restricciones presupuestarias a la provisión definitiva de plazas, ha venido forzando el recurso a las diversas formas de contratación temporal, como mecanismo para dar satisfacción a necesidades que, quizás en un principio, pudieran ser coyunturales o puntuales pero que la realidad, y fundamentalmente, la falta o limitación de la cobertura de vacantes generadas, ha terminado por convertirse en estructural. Por otro lado, las herramientas contractuales que la ley ofrece (tanto en el ámbito funcional como laboral), para poder dar respuesta a situaciones temporales de necesidad, se ha visto en muchos casos desbordada, obligando, bien en unos casos a la sucesiva extinción y nueva contratación de relaciones para la satisfacción de idénticas necesidades, bien en otros, a la prórroga indebida de las relaciones más allá de los límites legales. Así pues, debemos reconsiderar las necesidades estructurales de recursos humanos de este Ayuntamiento ante la posibilidad de contrataciones o nombramientos interinos superiores al límite temporal de tres años, al considerar lo dispuesto, tanto en el artículo 10.1.c) del TREBEP, a cuyo tenor literal dice "...La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.."; como en el artículo 15.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en base al cual, dice literalmente que "...Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la

condición de trabajadores fijos de la empresa...”.

Ante esta situación, el Ayuntamiento de Alcaudete, mediante el presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, fija la plantilla orgánica y relación de puestos de trabajo que aparece en el anexo 1.

B) Ofertas de empleo: procesos de estabilización.

Con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad por debajo del 8,00 % en el horizonte de 2021, el Ayuntamiento de Alcaudete distinguirá en sus Ofertas de Empleo Público aquellas plazas que sean objeto de cobertura mediante procesos de estabilización, diferenciándolas de las que se oferten como consecuencia de la tasa de reposición de efectivos, promoción interna u otro tipo de procesos ordinarios.

Las plazas ofertadas deberán cumplir con los siguientes requisitos: aquellas plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal o indefinida e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020 en los colectivos de los servicios de administración y servicios generales, así como otros servicios públicos. Las plazas afectadas en este Ayuntamiento por este procedimiento extraordinario son las que figuran en el anexo 2.

La oferta extraordinaria de empleo para la estabilización se publicará antes del 31 de diciembre de 2021.

C) Procesos selectivos estabilización.

El Ayuntamiento convocará los procesos selectivos para la ejecución de la Oferta Pública de Empleo aprobada de acuerdo con los criterios señalados en el apartado anterior. Las Bases reguladoras de los procesos selectivos que se convoquen para el cumplimiento del objetivo de reducción de la temporalidad en el marco del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Alcaudete se sujetarán a los siguientes principios:

C.1. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

C.2. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia.

C.3. Serán objeto de negociación colectiva tanto las bases generales como las bases específicas de cada una de las respectivas convocatorias.

C.4. Se acudirá, por una sola vez, a estos procedimientos excepcionales, diferenciados del sistema de turno libre, así como a la ponderación en la valoración de los méritos con respecto a la fase de la oposición.

C.5. En todo caso, el programa debe responder a los criterios generales establecidos por el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, de esta manera, los programas contendrán materias comunes y materias específicas en la proporción que determine las respectivas convocatorias y el mínimo de temas que deberán desarrollarse.

C.6. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y

funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria.

C.7. El sistema selectivo para los procedimientos de estabilización será el concurso-oposición para el personal funcionario y el concurso-oposición para el personal laboral.

C.8. La fase de concurso de méritos no podrá tener carácter eliminatorio y su puntuación máxima no podrá superar el 40 % del total del sistema de concurso-oposición libre.

C.9. Se valorarán los cursos de formación relacionados con las funciones propias que tiene encomendadas la plaza/puesto, objeto de la convocatoria.

C.10. Los puntos obtenidos en la fase del concurso de méritos no se podrán utilizar para superar la fase de oposición.

C.11. La fase de la oposición, que tendrá carácter eliminatorio, y constará de dos ejercicios:
a) Una prueba de conocimientos del temario objeto y que consistirá en la resolución de un cuestionario tipo test. b) La resolución de un supuesto práctico.

C.12. En la fase de oposición no se podrá superar el 60 % de la puntuación total del concurso-oposición.

C.13. No obstante, en caso de una modificación del marco legal que regula las condiciones de acceso a las plazas factibles de estabilizar se volverá a negociar el sistema selectivo conforme la nueva normativa.

La publicación de estas convocatorias de estabilización se realizará durante el ejercicio 2022. De igual manera, la resolución de estos procesos selectivos se llevará a cabo durante los ejercicios 2022-2024.

D) Valoración puestos de trabajo

Durante los últimos años se ha modificado sustancialmente la arquitectura legal que sustenta la ejecución de funciones y la prestación de servicios públicos. Esto ha supuesto que la realidad del día a día de los empleados públicos sea muy distinta a la configuración de dichos puestos en el momento de su creación.

Por eso es necesario que se articule un mecanismo que adapte la definición de los puestos a esa nueva realidad, y, para ello, la normativa fija el mecanismo de la valoración de puestos de trabajo, un mecanismo de una revisión singularizado de los puestos de trabajo.

Dicho proceso deberá desarrollarse durante el ejercicio 2022.

Una vez culminado el proceso de estabilización, el Excmo. Ayuntamiento de Alcaudete, con el objetivo de continuar en el proceso de modernización de la Administración Local y de sus recursos humanos, y por medio de la negociación con las organizaciones sindicales, podrá actualizar el presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos incorporando cuantas medidas colaboren en ese objetivo principal. Para ello el presente Plan tendrá una revisión de forma anual.

E) Funcionarización

Actualmente, en la plantilla del Excmo. Ayuntamiento conviven dos tipos de relaciones laborales, una funcional o administrativa y otra laboral o de derecho privado. Esta dualidad, recogida en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, no siempre convive pacíficamente y uno de esos conflictos son los puestos reservados a funcionarios públicos y ocupados por personal laboral. Esta situación genera algunas disfunciones a la hora de un adecuado reparto de funciones, toda vez que al personal laboral se le está privada del ejercicio de potestades públicas.

En la línea de atender a los criterios que el Tribunal Constitucional impuso sobre qué puestos deben estar cubiertos por funcionarios de carrera (las que conlleve el ejercicio de potestades públicas) y qué puestos deben estar cubiertos por personal laboral (en sentido contrario quiénes no ejerzan dichas potestades públicas), este Ayuntamiento deberá iniciar el proceso para reconvertir dichas plazas laborales en plazas de funcionario público y resolver así esos conflictos que sin duda mejorará el funcionamiento de la entidad, dando garantía jurídica a los actos de esta Administración.

Así, durante el ejercicio 2021, se aprobará, mediante negociación con los representantes de los trabajadores, el proceso de reconversión de puestos de trabajo de personal laboral a personal funcionario.

Una vez culminado el proceso de estabilización/consolidación y de funcionarización, el Excmo. Ayuntamiento de Alcaudete, con el objetivo de continuar en el proceso de modernización de la Administración Local y de sus recursos humanos, y por medio de la negociación con las organizaciones sindicales, podrá actualizar el presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos incorporando cuantas medidas colaboren en ese objetivo principal. Para ello el presente Plan tendrá una revisión de forma anual.

VI. Conclusiones

Este Plan se estructura en las Fases que se han enunciado, debiendo desarrollarse cada una de ellas paulatinamente, de forma que todas y cada una de ellas se lleven a cabo con la negociación y el consenso de la representación sindical en consonancia con las directrices marcadas por el Gobierno Municipal.

Cada una de las medidas de las que se compone este PORH, establecerá un cronograma de actuación desde su inicio, para su desarrollo y culminación; y ello teniendo en cuenta que las medidas A y B debe concluir en el año 2021. Y que la medida C no podrá llevarse a cabo hasta tanto no se concluyan aquéllas.

Así inmediatamente posterior a la aprobación de este Plan por el Pleno de la Corporación, se deberá aprobar, y, en el plazo de un mes, la OEP 2021 en los términos aquí señalados. Una vez publicada ésta, las Bases que han de regir los procesos selectivos de estabilización.

En definitiva, y a modo de conclusión, el desarrollo paulatino de este Plan de Ordenación supondrá un hito importante para los empleados de este Ayuntamiento y para la ciudadanía a la que hemos de servir.

ANEXO I. RELACIÓN DE PUESTOS ESTRUCTURALES

CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO										
			RELACION JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISIÓN	SITUACIÓN	
1101	SECRETARIO/A	1	FUNCIONARIAL	HABILITADO/A NACIONAL	SEGUNDA				A1	24	OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, OCUPADA TEMPORALMENTE CON NOMBRAMIENTO FUNCIONARIO/A INTERINO/A NO SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZACIÓN
1102	TÉCNICO/A DE GESTIÓN	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A MEDIO	TÉCNICO/A	B		18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, OCUPADA EN COMISIÓN DE SERVICIOS POR FUNCIONARIA DE CARRERA
1103	ADMINISTRATIVO/A	6	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	ADMINISTRATIVA				C1	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	SEIS PLAZAS, UNA CUBIERTA Y CINCO VACANTES, UNA OCUPADA POR PERSONAL FUNCIONARIO EN COMISIÓN DE SERVICIOS, Y CUATRO OCUPADAS TEMPORALMENTE SUCEPTIBLES DE ESTABILIZAR Y FUNCIONARIZAR
1104	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	3	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	AUXILIAR				C2	13	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	TRES PLAZAS CUBIERTAS, ACTUALMENTE UNA VACANTE POR EXCEDENCIA Y DOS VACANTES POR COMISIÓN DE SERVICIOS

CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO										
			RELACION JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISIÓN	SITUACIÓN	
2101	INTERVENTOR/A	1	FUNCIONARIAL	HABILITADO/A NACIONAL	SEGUNDA				A1	24	OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, OCUPADA TEMPORALMENTE CON NOMBRAMIENTO ACCIDENTAL DE FUNCIONARIA DE CARRERA
2102	TÉCNICO/A DE GESTIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A MEDIO	TÉCNICO/A		A2	18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA, VACANTE ACTUALMENTE POR COMISIÓN DE SERVICIOS DE SU PROPIETARIO/A
2103	ADMINISTRATIVO/A	3	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	ADMINISTRATIVA				C1	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	TRES PLAZAS, UNA CUBIERTA POR FUNCIONARIO DE CARRERA Y DOS VACANTES, OCUPADAS TEMPORALMENTE, UNA POR COMISIÓN DE SERVICIOS DE FUNCIONARIO/A DE CARRERA Y UNA POR LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLE DE ESTABILIZACIÓN Y DE FUNCIONARIZACIÓN
2104	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	AUXILIAR				C2	13	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA, ACTUALMENTE VACANTE POR COMISIÓN DE SERVICIOS DE SU PROPIETARIO/A
2105	NOTIFICADOR/A-INSPECTOR/A DE RENTAS	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	SUBALTERNA				C2	13	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA, ACTUALMENTE VACANTE POR COMISIÓN DE SERVICIOS DE SU PROPIETARIO/A
2201	TESORERO/A	1	FUNCIONARIAL	HABILITADO/A NACIONAL	SEGUNDA				A1	24	OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, OCUPADA TEMPORALMENTE CON NOMBRAMIENTO ACCIDENTAL DE FUNCIONARIA DE CARRERA

CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO										
			RELACION JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISIÓN	SITUACIÓN	
2202	ADMINISTRATIVO/A	3	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	ADMINISTRATIVA				C1	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	TRES PLAZAS CUBIERTAS, UNA ACTUALMENTE VACANTE POR COMISIÓN DE SERVICIOS DE SU PROPIETARIO/A
3101	SUBINSPECTOR/A POLICÍA LOCAL	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	EJECUTIVA	A2	18	OPOSICIÓN	LIBRE DESIGNACIÓN	CUBIERTA	
3102	OFICIAL POLICÍA LOCAL	2	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	OFICIAL	C1	14	OPOSICIÓN	CONCURSO		DOS PLAZAS, UNA CUBIERTA EN COMISION DE SERVICIOS Y UNA VACANTE
3103	AGENTE POLICÍA LOCAL	17	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	BÁSICA AGENTE	C1	14	OPOSICIÓN	CONCURSO		DIECISIETE PLAZAS, NUEVE CUBIERTAS Y OCHO VACANTES
4101	TÉCNICO/A DE GESTIÓN	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	GESTIÓN	TÉCNICO/A MEDIO	TÉCNICO/A	A2	18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO		VACANTE, OCUPADA TEMPORALMENTE CON NOMBRAMIENTO ACCIDENTAL DE FUNCIONARIO DE CARRERA
4102	ADMINISTRATIVO/A	3	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	ADMINISTRATIVA				C1	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	TRES PLAZAS VACANTES OCUPADAS TEMPORALMENTE POR LABORALES TEMPORALES SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR Y DE FUNCIONARIZAR
4103	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	2	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	AUXILIAR				C2	13	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	DOS PLAZAS, UNA CUBIERTA POR LABORAL FIJO A FUNCIONARIZAR POSTERIORMENTE Y UNA CUBIERTA POR FUNCIONARIO/A, ACTUALMENTE VACANTE POR COMISIÓN DE SERVICIOS DE SU PROPIETARIO/A

CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO									
			RELACION JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISIÓN	SITUACIÓN
5101	TÉCNICO/A DE INFORMÁTICA	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A MEDIO	TÉCNICO/A	C1	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA
5102	TÉCNICO/A DE INFORMÁTICA	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A MEDIO	TÉCNICO/A	C1	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA
6 101	ARQUITECTO/A	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TECNICO/A SUPERIOR	ARQUITECTO/A	A1	24	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA TEMPORALMENTE POR PERSONAL LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZACIÓN Y DE FUNCIONARIZACION
6102	ASESOR/A JURÍDICA	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA			A1	24	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA, VACANTE ACTUALMENTE POR EXCEDENCIA SUSCEPTIBLE DE FUNCIONARIZAR POSTERIORMENTE
6103	INGENIERO/A CAMINOS CANALES Y P.	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TECNICO/A SUPERIOR	INGENIERO DE CAMINOS	A1	24	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA
6104	INGENIERO/A TECNICO/A INDUSTRIAL	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A MEDIO	INGENIERO/A TÉCNICO/A	A2	18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA
6105	ARQUITECTO/A TÉCNICO/A	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO MEDIO	ARQUITECTO TÉCNICO	A2	18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA
6106	ADMINISTRATIVO/A	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	ADMINISTRATIVA			C1	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA
6201	ENCARGADO/A DE OBRAS	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	ENCARGADO/A	C2	13	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA
6202	OFICIAL DE 1ª ALBAÑILERÍA	3	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	C2	13	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	TRES PLAZAS, UNA CUBIERTA POR LABORAL FIJO Y DOS VACANTES, CUBIERTAS ACTUALMENTE POR LABORAL TEMPORAL, DE LAS CUALES UNA ES SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZACIÓN Y LA OTRA NO ES SUCEPTIBLE DE ESTABILIZAR

CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO									
			RELACION JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISIÓN	SITUACIÓN
6203	OFICIAL DE 2ª ALBAÑILERÍA	2	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	AP	13	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	DOS PLAZAS VACANTES CUBIERTAS POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLES DE ESTABILIZACIÓN
6301	RESPONSABLE DE JARDINES	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	C1	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA
6302	OFICIAL	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	C2	13	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA
6303	OPERARIO/A	2	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	PEÓN	AP	12	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	DOS PLAZAS CUBIERTAS
6401	RESPONSABLE DE CEMENTERIO	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	C2	13	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA ACCIDENTALMENTE POR PERSONAL FUNCIONARIO
6402	OPERARIO/A	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	PEÓN	AP	13	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA, ACTUALMENTE VACANTE POR NOMBRAMIENTO ACCIDENTAL
6501	OFICIAL	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	C2	13	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA
6502	OPERARIO/A	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	PEÓN	AP	12	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA
6601	OPERARIO/A	6	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	PEÓN	AP	12	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	SEIS PLAZAS, DOS CUBIERTAS Y CUATRO VACANTES CUBIERTAS TEMPORALMENTE NO SUSCEPTIBLES DE ESTABILIZAR
6701	RESPONSABLE SERVICIO ELECTRICIDAD	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	C1	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA
6702	OFICIAL	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	C2	13	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA, ACTUALMENTE VACANTE EN SEGUNDA ACTIVIDAD

CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO									
			RELACION JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISIÓN	SITUACIÓN
7102	TÉCNICO/A DE GESTIÓN (DESARROLLO)	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	GESTIÓN	TÉCNICO/A MEDIO	TÉCNICO/A	A2	18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA POR LABORAL FIJO SUCEPTIBLE DE FUNCIONARIZAR POSTERIORMENTE
7103	ORIENTADOR/A	2	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A MEDIO	ORIENTADOR/A	A2	18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	DOS PLAZAS CUBIERTAS POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLES DE ESTABILIZACIÓN
7104	ADMINISTRATIVO/A	3	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	ADMINISTRATIVA			C1	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	TRES PLAZAS, UNA CUBIERTA POR FUNCIONARIO/A, Y DOS VACANTES OCUPADAS POR LABORALES TEMPORALES SUCEPTIBLES DE ESTABILIZAR Y FUNCIONARIZAR
7201	ASESOR/A JURÍDICA	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TECNICO/A SUPERIOR	ABOGADO/A	A1	24	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, OCUPADA POR LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLE DE ESTABILIZAR
7202	INFORMADOR/A	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A MEDIO	INFORMADOR/A	C1	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, OCUPADA POR LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLE DE ESTABILIZAR
7301	TÉCNICO/A DE GESTIÓN (DEPORTES)	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	GESTIÓN	TÉCNICO/A MEDIO	TÉCNICO/A	A2	18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA
7302	ADMINISTRATIVO/A	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	ADMINISTRATIVA			C1	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA, VACANTE ACTUALMENTE POR EXCEDENCIA SUCEPTIBLE DE FUNCIONARIZAR POSTERIORMENTE
7303	ENCARGADO/A DE INSTALACIONES DEPORTIVAS	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	C2	13	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA
7304	OPERARIO/A DE INSTALACIONES DEPORTIVAS	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	PEÓN	AP	12	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA

CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO									
			RELACION JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISIÓN	SITUACIÓN
7401	DIRECTOR/A CENTRO OCUPACIONAL	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A MEDIO	DIRECTOR/A	A2	18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLE DE ESTABILIZAR
7402	MONITOR/A	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A MEDIO	MONITOR/A	C1	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA
7403	CUIDADOR/A	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A AUXILIAR	EDUCADOR/A	C2	13	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLE DE ESTABILIZAR
7501	TECNICO/A RESPONSBLE	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	GESTIÓN	TÉCNICO/A MEDIO	RESPONSABLE	A2	18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE
7502	TENICO/A EDUCADOR/A SOCIAL	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	GESTIÓN	TÉCNICO/A MEDIO	TÉCNICO/A	A2	18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLE DE ESTABILIZAR
7503	ADMINISTRATIVO/A	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	ADMINISTRATIVA			C1	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLE DE ESTABILIZAR Y DE FUNCIONARIZAR
7504	ADMINISTRATIVO/A	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	ADMINISTRATIVA			C1	16	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, A FUNCIONARIZAR POSTERIORMENTE
7505	AUXILIAR MUSICA	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	GESTIÓN	TÉCNICO/A AUXILIAR	TÉCNICO/A	C1	21	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA TEMPORALMENTE NO SUSCEPTIBLES DE ESTABILIZAR

ANEXO II. RELACIÓN DE PUESTOS A ESTABILIZAR

CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO										
			RELACION JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISIÓN	SITUACIÓN	
1103	ADMINISTRATIVO/A	4	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	ADMINISTRATIVA				C1	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUATRO PLAZAS VACANTES, OCUPADAS TEMPORALMENTE SUCEPTIBLES DE ESTABILIZAR Y FUNCIONARIZAR
2103	ADMINISTRATIVO/A	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	ADMINISTRATIVA				C1	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	UNA PLAZA VACANTE, CUBIERTA TEMPORALMENTE POR LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLE DE ESTABILIZACIÓN Y DE FUNCIONARIZACION
4102	ADMINISTRATIVO/A	3	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	ADMINISTRATIVA				C1	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	TRES PLAZAS VACANTES OCUPADAS TEMPORALMENTE POR LABORALES TEMPORALES SUCEPTIBLE DE ESTABILIZAR Y DE FUNCIONARIZAR
6 101	ARQUITECTO/A	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TECNICO/A SUPERIOR	ARQUITECTO/A	A1		24	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA TEMPORALMENTE POR PERSONAL LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLE DE ESTABILIZACIÓN Y DE FUNCIONARIZACION
6202	OFICIAL DE 1ª ALBAÑILERÍA	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	C2		13	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	UNA PLAZA, CUBIERTA ACTUALMENTE POR LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLE DE ESTABILIZACIÓN
6203	OFICIAL DE 2ª ALBAÑILERÍA	2	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	AP		13	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	DOS PLAZAS VACANTES CUBIERTAS POR LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLES DE ESTABILIZACIÓN

CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO									
			RELACION JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISIÓN	SITUACIÓN
7103	ORIENTADOR/A	2	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A MEDIO	ORIENTADOR/A	A2	18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	DOS PLAZAS CUBIERTAS POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLES DE ESTABILIZACIÓN
7104	ADMINISTRATIVO/A	2	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	ADMINISTRATIVA			C1	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	DOS PLAZAS VACANTES OCUPADAS POR LABORALES TEMPORALES SUCEPTIBLES DE ESTABILIZAR Y FUNCIONARIZAR
7201	ASESOR/A JURÍDICA	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TECNICO/A SUPERIOR	ABOGADO/A	A1	24	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, OCUPADA POR LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLE DE ESTABILIZAR
7202	INFORMADOR/A	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A MEDIO	INFORMADOR/A	C1	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, OCUPADA POR LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLE DE ESTABILIZAR
7401	DIRECTOR/A CENTRO OCUPACIONAL	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A MEDIO	DIRECTOR/A	A2	18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLE DE ESTABILIZAR
7403	CUIDADOR/A	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A AUXILIAR	EDUCADOR/A	C2	13	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLE DE ESTABILIZAR
7502	TENICO/A EDUCADOR/A SOCIAL	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	GESTIÓN	TÉCNICO/A MEDIO	TÉCNICO/A	A2	18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLE DE ESTABILIZAR
7503	ADMINISTRATIVO/A	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	ADMINISTRATIVA			C1	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLE DE ESTABILIZAR Y FUNCIONARIZAR

ANEXO III. RELACIÓN DE PUESTOS A ESTABILIZAR

CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO									
			RELACION JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISIÓN	SITUACIÓN
6202	OFICIAL DE 1ª ALBAÑILERÍA	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	C2	13	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	UNA PLAZA VACANTE, CUBIERTA TEMPORALMENTE NO SUCEPTIBLE DE ESTABILIZAR
6701	OPERARIO/A	4	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	PEÓN	AP	12	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUATRO VACANTES CUBIERTAS TEMPORALMENTE NO SUSCEPTIBLES DE ESTABILIZAR
7505	AUXILIAR MUSICA	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	GESTIÓN	TÉCNICO/A AUXILIAR	TÉCNICO/A	C1	21	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA TEMPORALMENTE NO SUSCEPTIBLES DE ESTABILIZAR

Alcaudete, 23 de febrero de 2022.- El Alcalde-Presidente, VALERIANO MARTÍN CANO.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALCAUDETE (JAÉN)

2022/792 *Aprobado inicialmente por Acuerdo del Pleno Municipal de fecha 02/12/2021, sin que se hayan presentado alegaciones y/o reclamaciones, se eleva a definitiva la Aprobación de la modificación de la plantilla municipal del ejercicio 2021, conforme al Plan de Ordenación de los Recursos Humanos.*

Anuncio

En vista de los antecedentes y estudios realizados, y según las modificaciones recogidas en el Plan de Ordenación de los Recursos Humanos, con motivo de la estabilización del empleo temporal y reducción de la tasa de temporalidad, así como las vacantes producidas durante el año 2021, por el cambio de situación de los titulares de las plazas y habiendo concluido la aprobación definitiva de la modificación de la Plantilla Municipal del ejercicio 2021, se procede a la publicación íntegra de la modificación:

Funcionarios de Carrera (63 Plazas)

GRUPO / NIVEL	CUERPO / ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	DENOMINACIÓN	ÁREA	DEPARTAMENTO	SITUACIÓN
A1/24	HABILITACIÓN NACIONAL	SEGUNDA	SEGUNDA	ENTRADA	SECRETARIO/A	SECRETARÍA GENERAL	SECRETARÍA	VACANTE
A1/24	HABILITACIÓN NACIONAL	SEGUNDA	SEGUNDA	ENTRADA	INTERVENTOR/A	SERVICIOS ECONÓMICOS	INTERVENCIÓN	VACANTE
A1/24	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO SUPERIOR		INGENIERO/A DE CAMINOS CANALES Y PUERTOS	URBANISMO OBRAS Y SERVICIOS	ÁREA TÉCNICA	CUBIERTA
A2/18	ADMINISTRACIÓN GENERAL	GESTIÓN	TÉCNICO/A MEDIO/A		TÉCNICO/A DE GESTIÓN	ÁREAS TRANSVERSALES	RECURSOS HUMANOS Y PREVENCIÓN	VACANTE
A2/18	ADMINISTRACIÓN GENERAL	GESTIÓN	TÉCNICO/A MEDIO/A		TÉCNICO/A RESPONSABLE	CENTROS DEPENDIENTES	CULTURA OCIO Y PART. CIUDADANA	VACANTE
A2/18	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A MEDIO/A	TÉCNICO/A	TÉCNICO/A GESTIÓN. SERV. FINANCIEROS	SERVICIOS ECONÓMICOS	INTERVENCIÓN	CUBIERTA
A2/18	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A MEDIO/A	INGENIERO/A TÉCNICO/A	INGENIERO/A TÉCNICO/A INDUSTRIAL	URBANISMO OBRAS Y SERVICIOS	ÁREA TÉCNICA	CUBIERTA
A2/18	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	EJECUTIVA	SUBINSPECTOR/A	SEGURIDAD CIUDADANA	OFICINA POLICÍA LOCAL	CUBIERTA
B/18	ADMINISTRACIÓN GENERAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A MEDIO/A	TÉCNICO/A	TÉCNICO DE GESTIÓN	SECRETARÍA GENERAL	SECRETARÍA	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A MEDIO/A	TÉCNICO/A	TÉCNICO INFORMÁTICA	ÁREAS TRANSVERSALES	INFORMÁTICA	CUBIERTA
C1/14	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ADMINISTRATIVA			ADMINISTRATIVO/A	CENTROS DEPENDIENTES	ALDEA	CUBIERTA
A1/24	HABILITACIÓN NACIONAL	SEGUNDA	SEGUNDA	ENTRADA	TESORERO/A	SERVICIOS ECONÓMICOS	TESORERÍA	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ADMINISTRATIVA			ADMINISTRATIVO/A	SERVICIOS ECONÓMICOS	INTERVENCIÓN	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ADMINISTRATIVA			ADMINISTRATIVO/A	SERVICIOS ECONÓMICOS	TESORERÍA	CUBIERTA
C1/14	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ADMINISTRATIVA			ADMINISTRATIVO/A	SERVICIOS ECONÓMICOS	TESORERÍA	CUBIERTA
C1/14	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ADMINISTRATIVA			ADMINISTRATIVO/A	SERVICIOS ECONÓMICOS	TESORERÍA	CUBIERTA
C1/14	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ADMINISTRATIVA			ADMINISTRATIVO/A	SECRETARÍA GENERAL	SECRETARÍA	CUBIERTA
C1/14	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ADMINISTRATIVA			ADMINISTRATIVO/A	SERVICIOS ECONÓMICOS	INTERVENCIÓN	CUBIERTA
C1/14	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ADMINISTRATIVA			ADMINISTRATIVO/A	URBANISMO OBRAS Y SERVICIOS	ÁREA TÉCNICA	CUBIERTA
C1/14	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ADMINISTRATIVA			ADMINISTRATIVO/A	SECRETARÍA GENERAL	SECRETARÍA	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	OFICIAL	OFICIAL POLICÍA LOCAL	SEGURIDAD CIUDADANA	OFICINA POLICÍA LOCAL	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	OFICIAL	OFICIAL POLICÍA LOCAL	SEGURIDAD CIUDADANA	OFICINA POLICÍA LOCAL	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	BÁSICA AGENTE	POLICÍA	SEGURIDAD CIUDADANA	OFICINA POLICÍA LOCAL	CUBIERTA

GRUPO / NIVEL	CUERPO / ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	DENOMINACIÓN	ÁREA	DEPARTAMENTO	SITUACIÓN
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	BÁSICA AGENTE	POLICÍA	SEGURIDAD CIUDADANA	OFICINA POLICÍA LOCAL	CUBIERTA
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	BÁSICA AGENTE	POLICÍA	SEGURIDAD CIUDADANA	OFICINA POLICÍA LOCAL	CUBIERTA
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	BÁSICA AGENTE	POLICÍA	SEGURIDAD CIUDADANA	OFICINA POLICÍA LOCAL	CUBIERTA
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	BÁSICA AGENTE	POLICÍA	SEGURIDAD CIUDADANA	OFICINA POLICÍA LOCAL	CUBIERTA
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	BÁSICA AGENTE	POLICÍA	SEGURIDAD CIUDADANA	OFICINA POLICÍA LOCAL	CUBIERTA
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	BÁSICA AGENTE	POLICÍA	SEGURIDAD CIUDADANA	OFICINA POLICÍA LOCAL	CUBIERTA
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	BÁSICA AGENTE	POLICÍA	SEGURIDAD CIUDADANA	OFICINA POLICÍA LOCAL	CUBIERTA
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	BÁSICA AGENTE	POLICÍA	SEGURIDAD CIUDADANA	OFICINA POLICÍA LOCAL	CUBIERTA
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	BÁSICA AGENTE	POLICÍA	SEGURIDAD CIUDADANA	OFICINA POLICÍA LOCAL	CUBIERTA
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	BÁSICA AGENTE	POLICÍA	SEGURIDAD CIUDADANA	OFICINA POLICÍA LOCAL	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	BÁSICA AGENTE	POLICÍA	SEGURIDAD CIUDADANA	OFICINA POLICÍA LOCAL	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	BÁSICA AGENTE	POLICÍA	SEGURIDAD CIUDADANA	OFICINA POLICÍA LOCAL	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	BÁSICA AGENTE	POLICÍA	SEGURIDAD CIUDADANA	OFICINA POLICÍA LOCAL	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	BÁSICA AGENTE	POLICÍA	SEGURIDAD CIUDADANA	OFICINA POLICÍA LOCAL	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	BÁSICA AGENTE	POLICÍA	SEGURIDAD CIUDADANA	OFICINA POLICÍA LOCAL	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	BÁSICA AGENTE	POLICÍA	SEGURIDAD CIUDADANA	OFICINA POLICÍA LOCAL	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	BÁSICA AGENTE	POLICÍA	SEGURIDAD CIUDADANA	OFICINA POLICÍA LOCAL	VACANTE
C2/13	ADMINISTRACIÓN GENERAL	AUXILIAR			AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	SECRETARIA GENERAL	SECRETARIA	CUBIERTA
C2/13	ADMINISTRACIÓN GENERAL	AUXILIAR			AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	SECRETARIA GENERAL	SECRETARIA	CUBIERTA
C2/13	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SUBALTERNA			NOTIFICADOR/A INSPECTOR/A RENTAS	SERVICIOS ECONÓMICOS	INTERVENCIÓN	CUBIERTA
C2/13	ADMINISTRACIÓN GENERAL	AUXILIAR			AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	SECRETARIA GENERAL	SECRETARIA	CUBIERTA
C2/13	ADMINISTRACIÓN GENERAL	AUXILIAR			AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	SERVICIOS ECONÓMICOS	INTERVENCIÓN	CUBIERTA
C2/13	ADMINISTRACIÓN GENERAL	AUXILIAR			AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	ÁREAS TRANSVERSALES	RRHH Y PREVENCIÓN	CUBIERTA
C2/13	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	OFICIAL	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS Y SERVICIOS (JARDINES)	CUBIERTA
C2/13	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	ENCARGADO/A	ENCARGADO/A OBRAS	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS Y SERVICIOS (OBRAS)	CUBIERTA
C2/13	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	RESPONSABLE CEMENTERIO	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS Y SERVICIOS (CEMENTERIO)	VACANTE
AP/13	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	PEÓN	OPERARIO/A	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS Y SERVICIOS (CEMENTERIO)	CUBIERTA

GRUPO / NIVEL	CUERPO / ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	DENOMINACIÓN	ÁREA	DEPARTAMENTO	SITUACIÓN
AP/12	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	PEÓN	OPERARIO/A	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS Y SERVICIOS (JARDINES)	CUBIERTA
AP/12	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	PEÓN	OPERARIO/A	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS Y SERVICIOS (JARDINES)	CUBIERTA
C1/14	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ADMINISTRATIVA			ADMINISTRATIVO/A	SECRETARÍA GENERAL	SECRETARÍA	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ADMINISTRATIVA			ADMINISTRATIVO/A	SECRETARÍA GENERAL	SECRETARÍA	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ADMINISTRATIVA			ADMINISTRATIVO/A	SECRETARÍA GENERAL	SECRETARÍA	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ADMINISTRATIVA			ADMINISTRATIVO/A	SECRETARÍA GENERAL	SECRETARÍA	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ADMINISTRATIVA			ADMINISTRATIVO/A	SERVICIOS ECONÓMICOS	INTERVENCIÓN	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ADMINISTRATIVA			ADMINISTRATIVO/A	ÁREAS TRANSVERSALES	RRHH Y PREVENCIÓN	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ADMINISTRATIVA			ADMINISTRATIVO/A	ÁREAS TRANSVERSALES	RRHH Y PREVENCIÓN	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ADMINISTRATIVA			ADMINISTRATIVO/A	ÁREAS TRANSVERSALES	RRHH Y PREVENCIÓN	VACANTE
A1/24	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A SUPERIOR	ARQUITECTO/A	ARQUITECTO/A	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	ÁREA TÉCNICA	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ADMINISTRATIVA			ADMINISTRATIVO/A	CENTROS DEPENDIENTES	CULTURA, OCIO Y PART. CIUDADANA	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ADMINISTRATIVA			ADMINISTRATIVO/A	CENTROS DEPENDIENTES	ALDEA	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ADMINISTRATIVA			ADMINISTRATIVO/A	CENTROS DEPENDIENTES	ALDEA	VACANTE

Personal Laboral (34 Plazas)

GRUPO / NIVEL	CUERPO / ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	DENOMINACIÓN	ÁREA	DEPARTAMENTO	SITUACIÓN
A1/24	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A SUPERIOR	ABOGADO/A	ASESOR/A JURÍDICO/A	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	ÁREA TÉCNICA	CUBIERTA
A2/18	ADMINISTRACIÓN GENERAL	GESTIÓN	TÉCNICO/A MEDIO	TÉCNICO/A	TÉCNICO/A DE GESTIÓN (DEPORTES)	CENTROS DEPENDIENTES	DEPORTES	CUBIERTA
A2/18	ADMINISTRACIÓN GENERAL	GESTIÓN	TÉCNICO/A MEDIO	TÉCNICO/A	TÉCNICO/A DE GESTIÓN (DESARROLLO)	CENTROS DEPENDIENTES	ALDEA	CUBIERTA
A2/18	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A MEDIO	ARQUITECTO/A TÉCNICO/A	ARQUITECTO/A TÉCNICO/A	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	ÁREA TÉCNICA	CUBIERTA
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	RESPONSABLE SERVICIO ELECTRICIDAD	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS Y SERVICIOS (ELECTRICIDAD)	CUBIERTA
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	RESPONSABLE DE JARDINES	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS Y SERVICIOS (JARDINES)	CUBIERTA

GRUPO / NIVEL	CUERPO / ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	DENOMINACIÓN	ÁREA	DEPARTAMENTO	SITUACIÓN
C1/16	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ADMINISTRATIVA			ADMINISTRATIVO/A	CENTROS DEPENDIENTES	CULTURA, OCIO Y PART. CIUDADANA	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A	MONITOR/A	MONITOR/A	CENTROS DEPENDIENTES	CENTRO OCUPACIONAL	CUBIERTA
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A MEDIO	TÉCNICO/A	TÉCNICO/A INFORMÁTICA	ÁREAS TRANSVERSALES	INFORMÁTICA	CUBIERTA
C2/13	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	OFICIAL DE 1ª ALBAÑILERÍA	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS Y SERVICIOS (OBRAS)	CUBIERTA
C2/13	ADMINISTRACIÓN GENERAL	AUXILIAR			AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	ÁREAS TRANSVERSALES	RRHH Y PREVENCIÓN	CUBIERTA
C2/13	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	ELECTRICISTA	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS Y SERVICIOS (ELECTRICIDAD)	CUBIERTA
C2/13	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	OFICIAL DE 1ª ALBAÑILERÍA	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS Y SERVICIOS (OBRAS)	VACANTE
C2/13	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	OFICIAL	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS Y SERVICIOS (MANTENIMIENTO)	CUBIERTA
C1/14	ADMINISTRACIÓN GENERAL	ADMINISTRATIVA			ADMINISTRATIVO/A	CENTROS DEPENDIENTES	DEPORTES	CUBIERTA
C2/13	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	ENCARGADO/A DE INSTALACIONES DEPORTIVAS	CENTROS DEPENDIENTES	DEPORTES	CUBIERTA
AP/12	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	PEÓN	OPERARIO/A	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS Y SERVICIOS (LIMPIEZA)	CUBIERTA
AP/12	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	PEÓN	OPERARIO/A	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS Y SERVICIOS (LIMPIEZA)	CUBIERTA
AP/12	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	PEÓN	OPERARIO/A	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS Y SERVICIOS (LIMPIEZA)	VACANTE
AP/12	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	PEÓN	OPERARIO/A	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS Y SERVICIOS (LIMPIEZA)	VACANTE
AP/12	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	PEÓN	OPERARIO/A	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS Y SERVICIOS (LIMPIEZA)	VACANTE
AP/12	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	PEÓN	OPERARIO/A	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS Y SERVICIOS (LIMPIEZA)	VACANTE
AP/12	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	PEÓN	OPERARIO/A INSTALACIONES DEPORTIVAS	CENTROS DEPENDIENTES	DEPORTES	CUBIERTA
AP/12	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	PEÓN	OPERARIO/A	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS Y SERVICIOS (MANTENIMIENTO)	CUBIERTA
C2/13	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	OFICIAL DE 1º ALBAÑILERÍA	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS Y SERVICIOS (OBRAS)	VACANTE

GRUPO / NIVEL	CUERPO / ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	DENOMINACIÓN	ÁREA	DEPARTAMENTO	SITUACIÓN
AP/13	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	OFICIAL DE 2º ALBAÑILERÍA	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS Y SERVICIOS (OBRAS)	VACANTE
AP/13	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	OFICIAL DE 2º ALBAÑILERÍA	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS Y SERVICIOS (OBRAS)	VACANTE
A2/18	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A MEDIO/A	ORIENTADOR/A	ORIENTADOR/A	CENTROS DEPENDIENTES	ALDEA	VACANTE
A2/18	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A MEDIO/A	ORIENTADOR/A	ORIENTADOR/A	CENTROS DEPENDIENTES	ALDEA	VACANTE
A1/24	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A SUPERIOR	ABOGADO/A	ASESOR/A JURÍDICO/A	CENTROS DEPENDIENTES	CENTRO INFORMACIÓN MUJER	VACANTE
C1/14	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A MEDIO/A	INFORMADOR/A	INFORMADOR/A	CENTROS DEPENDIENTES	CENTRO INFORMACIÓN MUJER	VACANTE
A2/18	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A MEDIO/A	DIRECTOR/A	DIRECTOR/A CENTRO OCUPACIONAL	CENTROS DEPENDIENTES	CENTRO OCUPACIONAL	VACANTE
C2/13	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/A AUXILIAR	EDUCADOR/A	CUIDADOR/A	CENTROS DEPENDIENTES	CENTRO OCUPACIONAL	VACANTE
A2/18	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	GESTIÓN	TÉCNICO/A MEDIO/A	TÉCNICO/A	TÉCNICO/A EDUCADOR/A SOCIAL	CENTROS DEPENDIENTES	CULTURA, OCIO Y PART. CIUDADANA	VACANTE

Personal Eventual (2 Plazas)

GRUPO / NIVEL	CATEGORÍA PROFESIONAL	CARACTERÍSTICAS	DENOMINACIÓN	SITUACIÓN
A1/24	TÉCNICO SUPERIOR	PERSONAL EVENTUAL	ASESOR/A GERENCIAL	CUBIERTA
A2/18	TÉCNICO MEDIO	PERSONAL EVENTUAL	ASESOR/A COMUNICACIONES	CUBIERTA

Alcaudete, 23 de febrero de 2022.- El Alcalde-Presidente, VALERIANO MARTÍN CANO.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CARBONEROS (JAÉN)

2022/994 *Aprobación del padrón fiscal de la Tasa por Recogida de Basura, correspondiente al período de enero y febrero de 2022.*

Edicto

Don Domingo Bonillo Avi, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Carboneros (Jaén).

Hace saber:

Que por Resolución de la Alcaldía de fecha 11 de los corrientes ha sido aprobado el Padrón de la Tasa de Basura, correspondiente a los meses de enero-enero/2022 (período 1er. B/2022).

El período voluntario de cobro será desde el día 11 de marzo de 2022 hasta el 10 de mayo de 2022, realizándose por este Ayuntamiento, en sus dependencias sitas en c/ Constitución nº 21 de esta localidad, en la Caja Rural y, Unicaja.

Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del período ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Dichos Padrones se encuentran expuestos al público, en las oficinas municipales de lunes a viernes y en horario de 9:00 a 14:00 horas, y por plazo de un mes a partir del día siguiente a la fecha de inserción del presente edicto en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Conforme a lo dispuesto en el art. 102.3 de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria, el presente edicto, tiene carácter de notificación colectiva de las liquidaciones comprendidas en el citado Padrón, entendiéndose realizadas las notificaciones el día que termine la exposición pública del mismo.

Contra el citado Padrón, los interesados podrán interponer, ante el mismo órgano que dictó el acto administrativo recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de finalización de su exposición pública, de conformidad con lo dispuesto en el art. 14.2 del R.D.L. 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, sin perjuicio de poder ejercitar cualquier otro que estimen procedente.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Carboneros, 11 de marzo de 2022.- El Alcalde, DOMINGO BONILLO AVI.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE HUESA (JAÉN)

2022/984 *Aprobación de los padrones de Tasas municipales del segundo semestre del ejercicio 2021.*

Edicto

Don Ángel Padilla Romero, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Huesa (Jaén).

Hace saber:

Que aprobados por esta alcaldía mediante Decreto Nº 71/2022 de fecha 11 de marzo de 2022, los Padrones provisionales para la exacción de las Tasas Municipales por Suministro de agua, recogida de basura y canon de mejora correspondientes al segundo semestre del ejercicio de 2021, dichos padrones quedan expuestos al público por el plazo de 15 días hábiles en la Oficina de Rentas y Exacciones de este Ayuntamiento, para que los legítimos interesados puedan examinarlo y formular, en su caso, las reclamaciones oportunas.

Sin perjuicio de la resolución de las reclamaciones que puedan formularse, queda abierto el periodo de cobranza en voluntaria de las mencionadas Tasas que se llevara a efecto durante el plazo comprendido entre el 1 de abril y el 31 de mayo del año en curso. El pago podrá realizarse a través de las entidades colaboradoras (Cajas de Ahorro de la Localidad), en los días y horario de caja, previa retirada de los trépticos correspondientes de la oficina de Rentas y Exacciones del Ayuntamiento.

Los recibos domiciliados se pasarán para su cobro el 6 de mayo de 2022, al objeto de poder subsanar dentro del periodo voluntario de pago las incidencias que puedan surgir.

Se advierte que transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Huesa, 11 de marzo de 2022.- El Alcalde, ÁNGEL PADILLA ROMERO.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE JAMILENA (JAÉN)

2022/995 *Aprobación de la lista definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as, nombramiento Tribunal y fecha realización de la primera prueba en el proceso de selección de una plaza de Policía Local.*

Edicto

Don José María Mercado Barranco, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Jamilena (Jaén).

Hace saber:

Que con fecha 11 de marzo de 2022 se ha dictado Resolución de la Alcaldía número 249/2022, que literalmente dice:

Vista la Resolución de Alcaldía nº 157 de fecha 10/02/2022, publicada en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén número 31, en fecha 15/02/2022, en virtud de la cual se aprobaron las listas provisionales de admitidos/as y excluidos/as en relación con el proceso selectivo para la provisión de una plaza de Policía Local, perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Categoría de Policía del Cuerpo de la Policía Local, Grupo C1, Nivel 16, vacante en la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Jamilena, mediante el sistema de acceso de turno libre y a través del procedimiento de selección de oposición; y habiendo transcurrido el plazo de 10 días hábiles otorgado para subsanación de deficiencias, que por su naturaleza fuesen subsanables, y/o presentación de reclamaciones, de conformidad con lo dispuesto en el art. 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

De conformidad con las atribuciones que me confiere el artículo 21.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, en concordancia con el artículo 41 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.

RESUELVO:

Primero.-Aprobar la siguiente lista definitiva de admitidos/as y excluidos/as y las causas de exclusión:

LISTADO DEFINITIVO DE ADMITIDOS/AS

1º APELLIDO	2º APELLIDO	NOMBRE	DNI
AGUAYO	FRIAS	RAFAEL LUIS	75****03-L
ALVAREZ	JIMENEZ	MARIA JOSE	75****22-R

1º APELLIDO	2º APELLIDO	NOMBRE	DNI
ALVAREZ	RODRIGUEZ	FRANCISCO PABLO	76****36-Z
ARENAS	ARIZA	JESUS	26****09-H
ARJONILLA	GARCIA	JUAN FRANCISCO	53****93-Q
ARROYO	ARMENTEROS	SARA	77****73-F
BUENO	NEIRA	MARIA SOLEDAD	32****98-Z
CAMACHO	DONAIRE	ANTONIO	77****50-D
CAMPOS	FUENTES	LUISA MARIA	77****38-Q
CANTERO	CARRASCO	ANTONIO	77****76-T
CAÑADA	PANCORBO	ALEJANDRO	77****01-K
CAÑADA	RUIZ	JOSE ANTONIO	77****77-Z
CARA	MORENO	JOSE RAMON	76****70-S
CARCELE	ARMENTEROS	MONICA	26****47-V
CARRASCO	MARTINEZ	JUAN	77****59-B
CARRASCO	VICENTE	JUAN MIGUEL	75****50-A
CARRILLO	GARCIA	ROSA MARIA	45****27-L
CASTILLO	CAYUELA	JESUS	75****26-W
CAZALLA	PAMOS	TOMAS JESUS	26****41-X
CAZORLA	ALAMO	MANUEL	26****46-E
CEBADOR	QUIROS	CRISTINA	49****13-Q
CIVANTOS	ARMENTEROS	MARTA	77****12-D
CRUZ	MARMOL	JOSE ANTONIO	26****31-M
CRUZ	SEVILLANO	VICENTE	15****22-C
CUESTA	TEBA	SERGIO	77****67-W
CUMPLIDO	FRANCO	PABLO	70****69-T
EGEA	BONILLA	MIGUEL	77****61-H
ESCAÑUELA	ESTEVEZ	YASMINA	74****81-V
ESCUDERO	GARCIA	JESUS	76****42-J
ESPINOSA	SANCHEZ	MARIA DE LAS MERCEDES	26****19-L
EXPOSITO	LERMA	ANTONIO	26****31-Q
FERNANDEZ	MARTOS	DIEGO	15****01-C
FERNANDEZ	RUIZ	ALEJANDRO	20****81-H
GALLARDO	GARCIA	LUIS	51****13-L
GALLEGO	GUTIERREZ	MANUEL ANTONIO	26****70-W
GARCIA	HERNANDEZ	CARLOS JAVIER	77****77-W
GARCIA	JURADO	MARIA	26****38-C
GARCIA	LIRANZO	ANTONIO	49****42-A
GARCIA	PEÑALVER	MIGUEL ANGEL	50****97-B
GODINO	RUIZ	ANTONIO	53****31-T
GOMEZ	CABRERA	SHEILA	45****28-S
GONZALEZ	SANCHEZ	ANTONIO	26****80-S
GONZALEZ	SIGLER	SERGIO	77****36-V
HARO	CABRERA	LORENA	71****01-R
HARO	VILLAITODO	MIGUEL ANGEL	78****56-V
HERMOSO	GADEO	JULIO JAVIER	75****67-Z
HERNANDEZ	VILCHEZ	ANTONIO	75****10-M
HERRERA	HERRERA	ROBERTO	53****07-Z
HERRERA	MARTINEZ	JOSE CARLOS	53****52-P
HNICH	PEREZ	YUSUF	29****81-R
HOYO	CABALLERO	ALBERTO	30****89-N
JIMENEZ	GAMEZ	TANIA	45****07-Y

1º APELLIDO	2º APELLIDO	NOMBRE	DNI
JIMENEZ	PEÑA	JUAN CARLOS	26****82-J
JIMENEZ	VEGA	PABLO	45****28-H
JURADO	RIVERA	JOSE ANTONIO	26****85-G
LARA	CRUZ	JESUS	51****26-G
LARA	LARA	PABLO	77****27-X
LOPEZ	CASTRO	CARLOS	77****46-J
LOPEZ	GARCIA	FRANCISCO	77****77-C
LOPEZ	NAJERA	ANTONIO JESUS	26****46-E
LOPEZ	QUESADA	PABLO	20****69-H
LOPEZ	SALIDO	FRANCISCO DAVID	26****10-J
LOPEZ	SANCHEZ	JOSE MIGUEL	76****36-A
MARTIN	BLANCO	RUBEN	74****21-L
MARTIN	DOMINGUEZ	ADRIAN	49****39-R
MARTINEZ	ALCALDE	SAMUEL	76****70-M
MARTINEZ	BENITEZ	VICTOR MANUEL	48****20-M
MARTINEZ	GARRIDO	JOSE ANTONIO	78****87-E
MARTINEZ	NUÑEZ	OSCAR	48****28-S
MEDEL	CARBONELL	PABLO RAFAEL	77****94-H
MEDINA	GONZALEZ	CAYETANO	26****28-W
MELERO	RUIZ	DANIEL	77****97-H
MESA	MADERAS	RAFAEL	77****60-Y
MILLA	AMATE	JUAN ANTONIO	31****60-Y
MONTES	ORTIZ	JOSE ANTONIO	45****92-J
MONTIEL	MARTINEZ	SERGIO	77****04-J
MONTOYA	RINCON	ENRIQUE	49****83-L
MORENO	CERVANTES	MIGUEL ANGEL	46****23-P
MORENO	LARA	JOSE MANUEL	44****04-H
MORENO	ORTEGA	MANUEL JESUS	26****48-M
MORENO	RAMIREZ	ALEJANDRO	77****31-F
MUÑOZ	FERNANDEZ	KEOMA	77****02-P
NIEVES	MARTIN	ALEJANDRO	49****06-H
ORDOÑEZ	AGUILERA	ROCIO	26****35-L
ORTEGA	GARCIA	LUIS	26****50-Z
ORTEGA	MORAL	JOSE	77****73-X
OSUNA	GOMEZ	MANUEL	14****95-T
PAMOS	PEREZ	JESUS	77****50-F
PASCUAL	MUÑOZ	ANA BELEN	75****81-A
PEÑA	ANGUITA	PEDRO JESUS	26****72-T
PEÑA	JIMENEZ	JUAN ANTONIO	48****83-T
PERAMOS	LARA	BORJA	53****92-G
PEREZ	BONILLO	ANDRES	26****90-D
PEREZ	CASTILLO	NATALIA	20****52-G
PEREZ	DIAZ	RAFAEL ANDRES	26****85-W
PEREZ	JARILLA	SALVADOR	80****15-Q
PEREZ	LUQUE	ALBERTO	30****19-F
PEREZ	MENDOZA	JESUS	26****89-C
POYATO	PALMERO	ESTEFANIA	80****36-Q
PUÑAL	JIMENEZ	JOSE MARIA	26****57-L
QUESADA	VACAS	BARTOLOME	77****13-Q
QUEVEDO	NAVAS	JOSE	53****79-R

1º APELLIDO	2º APELLIDO	NOMBRE	DNI
RAMIREZ	GOMEZ	JOSE ANTONIO	47****00-P
RINCON	GUTIERREZ	JOSE	43****83-K
RODRIGUEZ	ALCANTARA	MIRIAM	77****59-M
RODRIGUEZ	CORONEL	TAMARA	47****05-C
RODRIGUEZ	MUÑOZ	RAUL	14****02-R
RODRIGUEZ	MUÑOZ	RUBEN	26****61-X
RODRIGUEZ	RODRIGUEZ	JOSE DAMIAN	47****32-F
ROMERO	EXPOSITO	ANTONIO JESUS	26****74-A
ROMERO	POZO	RAFAEL	76****92-V
RUFIAN	LOPEZ	MIGUEL ANGEL	77****81-W
RUIZ	CATENA	ALBA	26****21-C
RUIZ	FERNANDEZ	MANUEL	20****33-H
RUIZ	VELASCO	JESUS	30****74-W
SANCHEZ	ALCARAZ	DANIEL JOSE	30****80-Q
SANCHEZ	ARAGON	JUAN JOSE	75****64-W
SANCHEZ	DELGADO	JOSE CARLOS	77****62-Q
SANCHEZ	JIMENEZ	IRENE	77****77-C
SANCHEZ	LUNA	ROBERTO	76****50-N
SANCHEZ	MOLINA	FRANCISCO JAVIER	32****88-C
SANCHEZ	MORENO	ALVARO	26****88-L
SANCHEZ	VAZQUEZ	JESUS ANTONIO	77****87-B
SEGURA	FERNANDEZ	LIDIA	75****37-W
SERRANO	PALOMO	JAVIER	77****08-A
SOLDADO	TROYANO	SERAFIN	45****01-A
TALAVERA	SANTIAGO	MANUEL JESUS	75****26-Z
TRAVESEDO	DOBARGANES	SERGIO	28****61-W
TRIPIANA	CIVICO	EVA	45****55-E
VAZQUEZ	GONZALEZ	FRANCISCO	53****69-M
VEGA	PAULANO	LETICIA	77****20-Z
VICO	AGUIRRE	ANA MARIA	77****51-F
VIDMA	RODRIGUEZ	IVAN	77****18-B
ZAMBRANA	VEGA	IVAN	25****24-V
ZAPATA	PASTOR	VICENTE	77****34-E

LISTADO DEFINITIVO DE EXCLUIDOS/AS

1º APELLIDO	2º APELLIDO	NOMBRE	D.N.I.	CAUSA EXCLUSIÓN (*)
CALDERON	GARCIA	FERNANDO	77****60-D	1
CANO	ALONSO	MIGUEL ANGEL	53****84-D	1
CORTES	RINCON	MIGUEL	75****24-B	2
GARCIA	NAVARRO	DIEGO	15****74-Y	2
MARTINEZ	CASTRO	JOSE MIGUEL	77****88-P	2
OLIVER	DE LA TORRE	PEDRO RAMON	75****35-J	2
TORRES	RUEDA	JESUS	77****26-X	2

(*) Causas de exclusión

1.- No haber aportado certificado académico.

2.- No haber manifestado que reúne todos y cada uno de los requisitos exigidos en la convocatoria.

Segundo.- Determinar, según lo dispuesto en la base sexta de la convocatoria, la composición del Tribunal Calificador, que estará constituido por una Presidencia, cuatro

Vocalías y una Secretaría, según detalle siguiente:

Tribunal Titular:

Presidente: D. José María Guzmán García
Vocal: D^a. Nicasia Marín Valcárcel
Vocal: D^a. María Dolores Vílchez Jiménez
Vocal: D. José Pereira Melgarejo
Vocal: D. José López Trigo
Secretaria: D. Adoración Cortecero Pancorbo

Tribunal Suplente:

Presidenta: D. Andrés Fernández Salazar
Vocal: D^a. Rosa Viedma Vargas
Vocal: D^a. Luis Higuera Higuera
Vocal: D. Alejandro López Leiva
Vocal: D^a. María Pilar Rucían Aguilera.
Secretaria: D^a. Cristina Martos Romero.

Tercero.- Convocar a los aspirantes que han resultado admitidos definitivamente en llamamiento único al que deberán acudir debidamente acreditados, para la realización de la primera prueba de la Fase de la Oposición (examen teórico), que consistirá en la contestación, por escrito, de un cuestionario de preguntas con respuestas alternativas propuestas por el Tribunal para cada materia de las que figuren en el temario de la convocatoria que se determina en el Anexo I de la misma, y que tendrá lugar en el Polideportivo Municipal sito en el Colegio Público Padre Rejas de esta localidad (entrada por C/ Cervantes), el próximo día 27 de abril de 2022 (miércoles) a las 10:30 horas.

Cuarto.- Proceder a la publicación del Edicto correspondiente a la presente Resolución en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén. Los posteriores anuncios relativos a este proceso selectivo se harán públicos por el órgano de selección en el tablón municipal de anuncios y página web de la Corporación.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Jamilena, 11 de marzo de 2022.- El Alcalde, JOSÉ MARÍA MERCADO BARRANCO.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MARTOS (JAÉN)

2022/992 *Aprobación definitiva del Proyecto de Urbanización del SUB-O-R9 de Martos.*

Edicto

El Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Martos (Jaén).

Hace saber:

Que la Junta de Gobierno Local de este Excmo. Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 03 de marzo de 2022, y de 10 de marzo de 2022 de corrección de error, adoptó, entre otros, el siguiente ACUERDO:

PROPUESTA DE APROBACION DE PROYECTO DE URBANIZACION DEL SUB-O-R9.

Primero.- Aprobar definitivamente el Proyecto de Urbanización del SUB-O-R9 de este municipio, situado en Prolongación de Avda. Europa, junto al Sector R2 y terrenos rústicos de olivar y Camino del Romeral, Prolongación de Calle Linares y rotonda de acceso a la variante A-316 de esta Ciudad, a instancia de don Juan Carlos Santiago Bermúdez en representación de la Junta de Compensación del SUB-OR9, de conformidad con el proyecto suscrito por los arquitectos don Máximo Caballero Pozo (colg. 549) y don Manuel Santiago Gómez (colg. Nº 344), así como anexo al proyecto de instalaciones eléctricas suscrito por el Ingeniero Técnico Industrial don Felipe Delgado Fuentes (colg. 576) y resto de documentación incorporada al expediente, siendo objeto de aprobación inicial por acuerdo de Junta de Gobierno de fecha de 16 de diciembre de 2021 sin que se hayan presentado alegaciones durante el periodo de exposición pública, habiendo sido informada la aprobación definitiva favorablemente por el arquitecto municipal en fecha de 25 de febrero de 2022.

Segundo.- Publicado el acuerdo de aprobación definitiva y previo al inicio de las obras el promotor deberá aportar comunicación y/o certificado de inicio de obra y replanteo y acreditación de la publicidad e información de las obras en los términos previstos en la normativa urbanística de aplicación.

Tercero.- En cumplimiento de los apartados 4 y 5 del artículo 3.15 del P.G.O.U. de este municipio, deberán de cumplirse en la ejecución de las obras de urbanización autorizadas las siguientes condiciones:

a.- Antes de concluir las instalaciones de abastecimiento de agua, saneamiento, energía eléctrica y alumbrado, el promotor de la urbanización lo comunicará al Ayuntamiento para su inspección.

b.- El Ayuntamiento solicitará, en su caso, informes de las compañías responsables del

abastecimiento de agua, saneamiento, suministro eléctrico y alumbrado público, como requisito previo para la recepción de las obras.

c.- Los terrenos y solares de las parcelas resultantes quedarán a una cota inferior a 50 cm por encima de la cota de referencia para la medición de alturas, según se define en el art.7.36, cap.2, título VII de estas Normas.

d.- La urbanización contará con la señalización viaria correspondiente.

e.- Será de obligación el vallado perimetral de la urbanización mediante el sistema que permita la no utilización por los vecinos de la urbanización hasta la recepción de la misma, que deberá llevarse a cabo del modo que determina el artículo 154 de la LOUA y que en todo caso deberá ser entregada en perfectas condiciones de limpieza y seguridad.

f.- Instar al promotor a la colocación de cartel de obra conforme al modelo aprobado por esta Administración. Terminada la obra deberá procederse a la retirada de la información y sus soportes restituyendo, en su caso, la realidad física alterada por la colocación de la información, siendo responsabilidad del promotor el cumplimiento de estas obligaciones.

Cuarto.- Informar que terminada la urbanización, no podrán iniciarse obras de edificación hasta tanto se concluya y sea recepcionada la misma de conformidad con el proyecto aprobado. Asimismo informar que a la finalización de las obras y junto al resto de documentación preceptiva para su recepción, el promotor deberá aportar:

- Certificación suscrita por el director técnico del proyecto en la que se acredite el cumplimiento de las medidas y condiciones ambientales impuestas en la resolución de Calificación Ambiental y se detallen las mediciones y comprobaciones técnicas realizadas al efecto.

Quinto.- Comunicar el presente acuerdo a los interesados, con expresión de los recursos que procedan y publicar en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, Tablón de Edictos y comuníquese a los propietarios y demás interesados directamente afectados.

Martos, 11 de marzo de 2022.- El Alcalde-Presidente, VÍCTOR MANUEL TORRES CABALLERO.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE QUESADA (JAÉN)

2022/996 *Tramite de calificación ambiental para proyecto de adecuación de local a bar-cafetería.*

Edicto

Don José Luis Vílchez Molina, Alcalde-Presidente del Ilustre Ayuntamiento de Quesada (Jaén).

Hace saber:

En este Ayuntamiento y a solicitud de don Ángel Carruana Santos, se tramita expediente de Calificación Ambiental relativo al Proyecto de "Adecuación de local a Bar-Cafetería" al objeto de realizar la actividad de establecimiento de hostelería sin música, con emplazamiento en la Avda. de Úbeda, 14, bajo, con R.C. 3990007VG9839S0002WW, de esta localidad.

Lo que se hace público por término de veinte días, a partir del siguiente a la publicación del presente edicto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 13 del Reglamento de Calificación Ambiental, aprobado por Decreto de la Consejería de la Presidencia 297/1995, de 19 de diciembre, a fin de que cuantos lo consideren oportuno formulen las alegaciones que estimen procedentes en su derecho.

Quesada, 11 de marzo de 2022.- El Alcalde, JOSÉ LUIS VÍLCHEZ MOLINA.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SABIOTE (JAÉN)

2022/826 *Aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del Impuesto sobre el Incremento del Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana.*

Edicto

Aprobada provisionalmente, por el Pleno de la Corporación, en sesión de fecha 24 de febrero de 2022, la modificación de la Ordenanza Fiscal Reguladora del:

- Impuesto sobre el Incremento del Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana (I.V.T.N.U.)

De conformidad con el artículo 49 de la LBRL y 17 de la LRHL, se expone al público por el plazo de treinta días hábiles, dentro de los cuales los interesados previstos en el artículo 18 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, podrán examinarlo y plantear las reclamaciones que estimen oportunas; de no presentarse ninguna se considerará definitivamente aprobada.

Sabiote, 25 de febrero de 2022.- El Alcalde, LUIS MIGUEL LÓPEZ BARRERO.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SILES (JAÉN)

2022/976 *Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria número 3/2022, en la modalidad de créditos extraordinario.*

Anuncio

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 10/03/2022, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos n.º 3/2022 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de Créditos Extraordinarios, financiados con cargo al Remanente Líquido de Tesorería 2021.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://siles.sedelectronica.es>].

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

Siles, 11 de marzo de 2022.- El Alcalde-Presidente, FRANCISCO JAVIER BERMÚDEZ CARRILLO.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILLATORRES (JAÉN)

2022/981 *Aprobación definitiva de la modificación de la Ordenanza municipal reguladora de la Tasa por la prestación del servicio de alcantarillado del consorcio del Rumblar.*

Edicto

No habiéndose formulado reclamación alguna, en el plazo legalmente establecido, contra el acuerdo de aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza municipal reguladora de la tasa por la prestación del servicio de alcantarillado del consorcio del Rumblar, adoptado por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 14 de enero de 2022, se eleva a definitivo el mismo conforme a lo dispuesto en el art.17 del del RDLeg 2/2004 por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales, pudiendo interponerse recurso contencioso-administrativo, a partir de la publicación del presente edicto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, en las formas y plazos establecidos por las normas reguladoras de dicha jurisdicción.

A continuación, se inserta la parte dispositiva del acuerdo elevado a definitivo y el texto integro de la modificación de la ordenanza, recogido también en dicho acuerdo:

“Primero.- Aprobar provisionalmente la modificación de la Ordenanza municipal reguladora de la tasa por la prestación del servicio de alcantarillado del Consorcio del Rumblar, el sentido que a continuación se indica y en consecuencia fijar la siguiente tarifa por prestación del servicio de alcantarillado:

“Art.5.- Cuota tributaria.

- La cuota tributaria a exigir por la prestación de los servicios de alcantarillado se determinará en función de la cantidad de agua medida en metros cúbicos, utilizada en la finca.

Tomando como base los consumos totales de agua potable se fija la siguiente cuota:

Cuota variable o de consumo:

Cuota única: 0,219596 €/m³

La presente tasa tendrá una periodicidad trimestral.”

Segundo.- Que se someta la citada modificación a información pública, por un periodo de treinta días, mediante edicto que tendrá que publicarse en el portal web del Ayuntamiento, en el tablón de anuncios y en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia para que los interesados

puedan examinar el expediente y presentar reclamaciones o sugerencias.

Tercero.- Que se dé cuenta al Pleno de las reclamaciones y sugerencias que, en su caso, se formulen para resolverlas. En el caso que no se presentara ninguna, se entenderá elevado automáticamente a definitivo el acuerdo de aprobación inicial.

Cuarto.- Que el acuerdo de aprobación definitiva de la modificación o, en su caso, el provisional elevado automáticamente a aquella categoría, junto con el texto de la modificación de la Ordenanza, se publique en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Quinto.- Que el acuerdo y el texto de la modificación de la Ordenanza se comunique a las Administraciones del Estado y de la Comunidad Autónoma dentro del plazo de los seis días siguientes a su aprobación, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 196.3 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 -ROF-.

El Ayuntamiento Pleno por cinco votos a favor del grupo municipal Adelante Villatorres IUA (Adelante), dos abstenciones del grupo municipal popular y tres votos en contra del grupo municipal socialista presta su aprobación a la propuesta de Alcaldía señalada anteriormente.”

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Villatorres, 10 de marzo de 2022.- El Alcalde-Presidente, MIGUEL MANUEL GARCÍA MORENO.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILLATORRES (JAÉN)

2022/983 *Aprobación definitiva de la modificación de la Ordenanza reguladora de las tarifas que integran la Tasa por la prestación del servicio de suministro de agua potable del Consorcio del Rumblar del año 2008.*

Edicto

No habiéndose formulado reclamación alguna, en el plazo legalmente establecido, contra el acuerdo de aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza municipal reguladora de las tarifas que integran la tasa por la prestación del servicio de suministro de agua potable del consorcio del Rumblar del año 2008, adoptado por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 14 de enero de 2022, se eleva a definitivo el mismo conforme a lo dispuesto en el art.17 del del RD Leg 2/2004 por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales, pudiendo interponerse recurso contencioso-administrativo, a partir de la publicación del presente edicto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, en las formas y plazos establecidos por las normas reguladoras de dicha jurisdicción.

A continuación, se inserta la parte dispositiva del acuerdo elevado a definitivo y el texto integro de la modificación de la ordenanza, recogido también en dicho acuerdo:

“Primero.- Aprobar provisionalmente la modificación del apartado 1 del art.3 de la Ordenanza reguladora de las tarifas que integran la tasa por la prestación del servicio de suministro de agua potable del Consorcio del Rumblar del año 2008, el sentido que a continuación se indica y en consecuencia fijar las siguientes tarifas por prestación del servicio de suministro de agua potable:

“a) Cuota Fija o de Servicio:

Calibre (mm).	€/abonado/trimestre
Hasta 15	8,63
20	14,02
25	19,45
30	30,23
40	59,37
50 o más	86,38

b) Cuota variable o de consumo:

b.1) Uso doméstico:

1º Blq. (de 0 a 18 m3/trim.)	0,35 €/m3
2º Blq. (más de 18 hasta 30 m3/trim.)	0,67 €/m3

3º Blq. (más de 30 hasta 48 m3/trim.)	0,99 €/m3
4º Blq. (más de 48 m3/trim.)	1,32 €/m3

b.2) Uso Industrial y Comercial:

1º Blq. (de 0 a 30 m3/trim.)	0,67 €/m3
2º Blq. (más de 30 m3(trim.)	1,02 €/m3

b.3) Otros Usos:

1º Blq. (de 0 a 30 m3/trim.)	0,99 €/m3
2º Blq. (más de 30 m3(trim.)	1,32 €/m3

b.4) Centros Oficiales:

Cuota única	0,72 €/m3
-------------	-----------

b.5) Bonificado por avería interior:

Cuota única	0,72 €/m3
-------------	-----------

Segundo: Que se dé cuenta al Pleno de las reclamaciones y sugerencias que, en su caso, se formulen para resolverlas. En el caso que no se presentara ninguna, se entenderá elevado automáticamente a definitivo el acuerdo de aprobación provisional.

Cuarto.- Que el acuerdo de aprobación definitiva o, en su caso, el provisional elevado automáticamente a aquella categoría, junto con el texto íntegro de la modificación de la Ordenanza, se publique en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Quinto.- Que el acuerdo y el texto de la modificación de la Ordenanza se comunique a las Administraciones del Estado y de la Comunidad Autónoma dentro del plazo de los seis días siguientes a su aprobación, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 196.3 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 -ROF-.

El Ayuntamiento Pleno por cinco votos a favor del grupo municipal Adelante Villatorres IUA (Adelante), dos abstenciones del grupo municipal popular y tres votos en contra del grupo municipal socialista presta su aprobación a la propuesta de Alcaldía señalada anteriormente.”

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Villatorres, 10 de marzo de 2022.- El Alcalde-Presidente, MIGUEL MANUEL GARCÍA MORENO.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILLATORRES (JAÉN)

2022/986 *Aprobación definitiva de la Ordenanza fiscal reguladora de de la Tasa por la prestación del servicio de depuración de aguas residuales.*

Edicto

No habiéndose formulado reclamación alguna, en el plazo legalmente establecido, contra el acuerdo de aprobación provisional de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por prestación del servicio de depuración de aguas residuales en Villatorres, adoptado por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 14 de enero de 2022, se eleva a definitivo el mismo conforme a lo dispuesto en el art.17 del RD Leg2/2004 por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales, pudiendo interponerse recurso contencioso-administrativo, a partir de la publicación del presente edicto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, en las formas y plazos establecidos por las normas reguladoras de dicha jurisdicción.

A continuación, se inserta la parte dispositiva del acuerdo elevado a definitivo y el texto integro de la ordenanza aprobada, recogido también en dicho acuerdo:

“Primero.- Aprobar provisionalmente la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por prestación del servicio de depuración de aguas residuales en Villatorres, cuyo texto se reproduce a continuación:

“ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LAS TARIFAS QUE INTEGRAN LA TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE DEPURACIÓN DE AGUAS RESIDUALES EN VILLATORRES.

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133,2 y 142 de la Constitución y por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 a 19 del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, este Ayuntamiento establece la "Tasa por Depuración de Aguas Residuales", que se regirá por la presente Ordenanza Fiscal, cuyas normas atienden a lo previsto en el artículo 57 del citado Texto Refundido 2/2004, de 5 de marzo.

Artículo 1.- Fundamento y Naturaleza.

1º- Para satisfacción de las necesidades colectivas de salubridad y preservación del entorno ecológico donde son vertidas las aguas residuales producidas en este municipio, se establece un servicio público para la depuración de las mismas, que será financiado mediante la Tasa regulada en la presente Ordenanza.

2º- El servicio establecido será de recepción obligatoria para los sujetos afectados o favorecidos por las prestaciones derivadas del mismo.

Artículo 2.- Hecho imponible.

Constituye el hecho imponible de la Tasa:

La prestación del servicio de depuración de los vertidos que realicen los sujetos pasivos, de aguas excretas, pluviales, negras y residuales, en el término municipal de Villatorres.

Artículo 3.- Sujeto Pasivo.

1º- Son sujetos pasivos contribuyentes, las personas físicas o jurídicas y las entidades a que se refiere el artículo 33 de la Ley General Tributaria peticionarias o que resulten favorecidas por el servicio, al ocupar fincas situadas en el término municipal, sea a título de propiedad, usufructo, arrendamiento, incluso en precario, o cualquier otro, así como las herencias yacentes, comunidades de bienes y demás entidades, que, carentes de personalidad jurídica, constituyen una unidad económica o un patrimonio separado susceptibles de imposición.

2º- En todo caso, tendrán la consideración de sustitutos del contribuyente los propietarios de los inmuebles, quienes podrán repercutir, en su caso, las cuotas satisfechas sobre los respectivos beneficiarios del servicio.

Artículo 4.- Responsables.

1º- Responderán solidariamente de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo, las personas físicas y jurídicas a que se refieren los artículos 38.1 y 39 de la Ley General Tributaria.

2º- Serán responsables subsidiarios los administradores de las sociedades y los síndicos, interventores o liquidadores de quiebras, concursos, sociedades y entidades en general, en los supuestos y con el alcance que señala el artículo 40 de la Ley General Tributaria.

3º- Como obligación de carácter general, se establece que la existencia de suministro de agua obliga automáticamente a su titular al cumplimiento de cuantas prescripciones se establecen en la presente Ordenanza.

Artículo 5.- Base Imponible, Liquidable, Tarifas y Cuota Tributaria.

1º- La base imponible, que coincidirá con la liquidable, se determinará en función de la cantidad de agua, medida en metros cúbicos, utilizada en la finca (cuota variable), más un importe en euros de cuota fija, con independencia del caudal vertido. El importe de la tasa será:

Cuota Fija o de Servicio:

Calibre Contador instalado (mm).	€/abonado/trimestre
Hasta 15 mm	4,38
20 mm	10,19
25 mm	13,14
30 mm	17,85

40 mm	22,65
50 o más mm	45,91

b) Cuota variable o de consumo:

b.1) Uso doméstico:

1º Blq. (de 0 hasta 18 m3/trim.)	0,18 €/m3
2º Blq. (más de 18 hasta 30 m3/trim.)	0,36 €/m3
3º Blq. (más de 30 hasta 48 m3/trim.)	0,56 €/m3
4º Blq. (más de 48 m3/trim.)	0,72 €/m3

b.2) Uso Industrial y Comercial:

1º Blq. (de 0 hasta 30 m3/trim.)	0,36 €/m3
2º Blq. (más de 30 m3/trim.)	0,68 €/m3

b.3) Otros Usos:

1º Blq. (de 0 hasta 30 m3/trim.)	0,42 €/m3
2º Blq. (más de 30 m3/trim.)	0,72 €/m3

b.4) Centros oficiales:

Cuota única	0,46 €/m3
-------------	-----------

b.5) Bonificado por avería interior:

Cuota única	0,576689 €/m3
-------------	---------------

Esta cuota se aplicará en las mismas condiciones que la bonificación por suministro de agua y será de aplicación sobre el último bloque del uso correspondiente.

La cuota tributaria será la suma de la cuota fija más la cuota variable.

2º- Sobre los precios así determinados en el presente artículo, se aplicará, en su caso, el Impuesto sobre el Valor Añadido.

Artículo 6.-Supuesto de no sujeción a la tasa

Quedarán no sujetas al pago de la Tasa de Depuración, aquellas viviendas o fincas no destinadas a viviendas que, aunque tengan suministro de agua contratado con la Entidad Gestora, no les sea posible, técnicamente, conexión a la red general de alcantarillado.

Artículo 7.- Devengo

1º- Se devenga la Tasa y nace la obligación de contribuir cuando se inicie la actividad municipal que constituye su hecho imponible.

2º- Los servicios de evacuación de excretas, aguas pluviales, negras y residuales, y su

depuración, tienen carácter obligatorio para todas las fincas del municipio que tengan fachada a calles, plazas o vías públicas en que exista alcantarillado, aunque los vertidos lleguen al mismo a través de canalizaciones privadas.

Artículo 8.- Declaración, Liquidación e Ingreso.

1º- Los sujetos pasivos sustitutos del contribuyente vendrán obligados a notificar a la Entidad Gestora las altas y bajas de los sujetos pasivos de la Tasa en el plazo que media entre la fecha en que se produzca la variación con la titularidad de la finca y el último día del mes natural siguiente. Estas últimas declaraciones surtirán efecto a partir de la primera liquidación que se practique una vez finalizado el plazo de presentación de dichas declaraciones de alta y baja.

2º- Las cuotas exigibles por esta Tasa, se liquidarán y recaudarán por los mismos períodos y en los mismos plazos que los recibos de suministro y consumo de agua facturado por la Entidad Gestora, aún cuando dicho consumo se haya originado por una avería en las instalaciones interiores del inmueble. La Entidad Gestora recaudará en un solo recibo la liquidación por consumo de agua y depuración.

3º- Las cuotas exigibles en caso de agua no suministrada por la Entidad Gestora o las procedentes de agotamiento, se liquidarán en la cuantía que resulte del volumen extraído. La Entidad Gestora liquidará y recaudará con la misma periodicidad las cuotas por el suministro, depuración del agua por ella suministrada, junto con las correspondientes a las de otras procedencias, cuando en la finca se dé esta circunstancia, de conformidad con lo establecido en la Ordenanza Municipal de Vertidos no Domésticos a la red de Alcantarillado

Artículo 9.- Modo de Gestión del Servicio

El Ayuntamiento prestará el servicio de depuración de Aguas Residuales mediante cualquiera de las formas previstas en la legislación vigente, incluyéndose la Encomienda de Gestión a la Diputación Provincial de Jaén, la que en su caso, y a través de su instrumento de gestión, asumirá la ejecución y gestión de las normas.

Las relaciones entre la Entidad Gestora y el usuario vendrán reguladas por la Ordenanza Municipal de Vertidos, el Ordenamiento de Prestación del Servicio vigente y por las disposiciones de esta Ordenanza.

Disposición final

La presente Ordenanza Fiscal, aprobada definitivamente por el Ayuntamiento Pleno entrará en vigor una vez sea publicado el acuerdo definitivo o el acuerdo provisional elevado automáticamente a definitivo y el texto íntegro de la presente ordenanza en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén y será de aplicación desde el día de su publicación en el citado boletín oficial, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.”

Segundo.- Que se someta a información pública, por un periodo de treinta días, mediante edicto que tendrá que publicarse en el portal web del Ayuntamiento, en el tablón de anuncios y en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar reclamaciones o sugerencias.

Tercero.- Que se dé cuenta al Pleno de las reclamaciones y sugerencias que, en su caso, se formulen para resolverlas. En el caso que no se presentara ninguna, se entenderá elevado automáticamente a definitivo el acuerdo de aprobación provisional.

Cuarto.- Que el acuerdo de aprobación definitiva o, en su caso, el inicial elevado automáticamente a aquella categoría, junto con el texto íntegro de la Ordenanza, se publique en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Quinto.- Que el acuerdo y el texto de la Ordenanza se comuniquen a las Administraciones del Estado y de la Comunidad Autónoma dentro del plazo de los seis días siguientes a su aprobación, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 196.3 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 -ROF-.

El Ayuntamiento Pleno por cinco votos a favor del grupo municipal Adelante Villatorres IUA (Adelante), dos abstenciones del grupo municipal popular y tres votos en contra del grupo municipal socialista presta su aprobación a la propuesta de Alcaldía señalada anteriormente.”

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Villatorres, 10 de marzo de 2022.- El Alcalde-Presidente, MIGUEL MANUEL GARCÍA MORENO.

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES EN JAÉN

2022/980 *Convenio colectivo de trabajo para Jaén Plaza Restauración S.L.*

Edicto

REFERENCIA: Convenios Colectivos
EXPEDIENTE: 23/01/0081/2021
CÓDIGO CONVENIO: 23101852012022

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de ámbito empresarial para "JAEN PLAZA RESTAURACION, S.L.", recibido en esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Jaén con fecha 10 de noviembre de 2021, suscrito por la Comisión Negociadora el día 30 de octubre de 2021, y definitivamente subsanado con fecha 10 de marzo de 2022, previos requerimientos efectuados a tal efecto los días 16/12/2021 y 10/03/2022, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 54, de 03 de septiembre), en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica 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 (BOJA extraordinario número 55, de 10 de septiembre), y Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 90, de 30 de diciembre),

ESTA DELEGACIÓN TERRITORIAL, ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 11 de marzo de 2022.

EL DELEGADO TERRITORIAL

FRANCISCO JOAQUÍN MARTÍNEZ GARVÍN.

CONVENIO COLECTIVO PARA JAEN PLAZA RESTAURACION, S.L.

ÍNDICE

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

- Art. 1. Ámbito personal, funcional y territorial.
- Art. 2. Ámbito temporal y denuncia
- Art. 3. Publicación del Convenio.
- Art. 4. Compensación y absorción.
- Art. 5. Vinculación a la totalidad.
- Art. 6. Prelación de normas.

CAPÍTULO II: COMISION PARITARIA

- Art. 7. Constitución de la Comisión Paritaria.
- Art. 8. Funciones de la Comisión Paritaria
- Art. 9. Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSOS

- Art. 10. Organización del trabajo.
- Art. 11. Jornada laboral.
- Art. 12. Distribución de la jornada.
- Art. 13. Horas complementarias.
- Art. 14. Calendario Laboral.
- Art. 15. Descanso semanal.
- Art. 16. Compensación de Festivos y días de descanso.
- Art. 17. Vacaciones

CAPÍTULO IV: RETRIBUCIONES Y ESTRUCTURA SALARIAL

- Art. 18. Retribuciones.
- Art. 19. Horas Extras.
- Art. 20. Gratificaciones Extraordinarias.
- Art. 21. Plus Absentismo.
- Art. 22. Plus de Transporte.
- Art. 23. Plus de Nocturnidad.
- Art. 24. Ayudas por matrimonio.
- Art. 25. Ayuda por nacimiento y/o adopción de hijos/as.

CAPÍTULO V: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Art. 26. Clasificación profesional.
- Art. 27. Polivalencia funcional.
- Art. 28. Movilidad funcional.
- Art. 29. Ascensos.
- Art. 30. Categorías profesionales.

CAPÍTULO VI: LICENCIAS, EXCEDENCIAS REDUCCIONES DE TRABAJO, EMBARAZO, MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

- Art. 31. Licencias.
- Art. 32. Excedencias.

- Art. 33. Trabajadores/as con hijos menores.
- Art. 34. Reducción de jornada.
- Art. 35. Reducción de jornada por cuidado de hijo menor.
- Art. 36. Cierre temporal.
- Art. 37. Igualdad y acoso laboral.

CAPÍTULO VII: MEJORAS SOCIALES

- Art. 38. Incapacidad Temporal.
- Art. 39. Seguro de accidentes.

CAPÍTULO VIII: SALUD LABORAL

- Art. 40. Protección y vigilancia de la salud.
- Art. 41. Ropa de trabajo.
- Art. 42. Vestuario.
- Art. 43. Delegados de prevención.

CAPÍTULO IX: REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL

- Art. 44. Derechos de representación colectiva.
- Art. 45. Ausencias del trabajo por funciones de representación del personal
- Art. 46. Acumulación de horas de representación del personal.
- Art. 47. Delegado sindical.
- Art. 48. Acción sindical.
- Art. 49. Cuota sindical.

CAPÍTULO X: REGIMEN DISCIPLINARIO

- Art. 50. Regimen Disciplinario

ANEXOS:

ANEXO I - Tablas salariales año 2021 Y 2022

DISPOSICIÓN PRELIMINAR

Declaración de principios

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

El presente convenio colectivo ha sido negociado y suscrito por la representación de la empresa "JAEN PLAZA RESTAURACIÓN S.L." y la representación legal del personal del centro de Jaén, sito en Ctra. Nacional 323-A (Jaén Plaza) de la Ciudad de Jaén reconociéndose

ambas partes como interlocutores válidos a efectos de lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 1. Ámbito personal, funcional y territorial.

El presente convenio afecta y obliga a la empresa "JAEN PLAZA RESTAURACIÓN S.L." y a toda plantilla de la misma que trabaje en el centro de trabajo de Jaén, durante el período de vigencia de este convenio, entendiéndose comprendidos expresamente dentro del concepto de empleados todos aquellos que no están expresamente excluidos por el apartado 3.º del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2. Ámbito temporal y denuncia

La vigencia temporal del presente Convenio tendrá una vigencia de 10 años, desde el día de firma del mismo hasta el 31 de diciembre de 2030, y será de aplicación, a todos los efectos, desde el día 1 de enero de 2021, sea cual sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, hasta el día 31 de diciembre de 2030.

Llegado el vencimiento expresado el presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas por el mismo.

En caso de denuncia, ésta deberá producirse con 1 mes de antelación al vencimiento o sus prorrogas anuales, mediante comunicación escrita, que deberá dirigirse simultáneamente a la Autoridad Laboral y a las restantes partes firmantes del Convenio.

Denunciado el convenio colectivo, e inclusive habiendo transcurrido más de un año desde la citada denuncia, permanecerá vigente el presente, tanto en sus cláusulas normativas como en las obligacionales hasta que se apruebe y entre en vigor uno nuevo.

Art. 3. Publicación del Convenio.

Los centros de trabajo afectados por el presente Convenio tendrán a disposición de todos los empleados un ejemplar completo del texto convencional y de las resoluciones interpretadoras del mismo que dicte la Comisión Paritaria.

Art. 4. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, consideradas en su conjunto, y en cómputo anual compensarán y absorberán todas las existentes, cualquiera que sea la clase, naturaleza u origen de estas, en el momento de su entrada en vigor. Asimismo, podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc.

Consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas.

Asimismo, podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias,...etc.

Art. 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, quedará vigente el resto del texto convencional.

Si se diese tal supuesto, la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo deberá reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, la cláusula anulada se tendrá por no puesta.

Art. 6. Prelación de normas.

En lo no previsto expresamente en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, ALEH y demás normas legales y/o reglamentarias dictadas en desarrollo de las mismas, que conformen la legislación laboral vigente en cada momento.

CAPÍTULO II: COMISION PARITARIA

Art. 7. Constitución de la Comisión Paritaria.

1. Las partes signatarias acuerdan establecer una comisión paritaria de seguimiento, vigilancia e interpretación del Convenio, cuya función fundamental consistirá en la interpretación de lo negociado y firmado, ante cuestiones y conflictos planteados a dicha comisión.

2. La comisión estará compuesta por cuatro miembros, uno en representación la mercantil "JAEN PLAZA RESTAURACIÓN, S.L" y tres en representación de los trabajadores firmantes del presente Convenio y se constituirá formalmente dentro de los tres meses siguientes al depósito del mismo.

3. El domicilio se consigna en el centro de la entidad sito en en Ctra. Nacional 323-A (Jaén Plaza) de la Ciudad de Jaén en su defecto, en el domicilio social existente en cada momento de la empresa "JAEN PLAZA RESTAURACIÓN, S.L." en la misma ciudad en caso de que se alterase el mismo, o la que se subrogue legalmente en sus derechos y obligaciones laborales a efectos de notificaciones de todas las partes de este convenio.

4. El recurso a la comisión será libre y opcional, a iniciativa de cada parte.

Art. 8. Funciones de la Comisión Paritaria

1. Las funciones de la comisión paritaria serán las que siguen:

a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.

b) Actualizar el contenido del presente Convenio Colectivo para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de otros acuerdos que puedan afectar al contenido de este texto convencional. En este supuesto, ante cualquier modificación de las antedichas, ambas representaciones, a petición de cualquiera de ellas se reunirán al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones que dichas reformas pudieran tener en el contenido del Convenio Colectivo, procediendo, en su caso, a la adaptación de este a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio Colectivo.

e) Conocer de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, los diversos conflictos colectivos que pudieran darse.

f) Conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Conocimiento y resolución de discrepancias entre empresa y trabajadores en el caso de aplicación de medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa que favorezcan una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo.

h) De no alcanzarse acuerdo, ambas partes decidirán que la resolución definitiva sea adoptada por medio del procedimiento de arbitraje.

Art. 9. Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

1. La actuación de la comisión paritaria se regirá por los siguientes criterios:

2. Salvo previsión expresa en contrario, su actuación será siempre preceptiva antes del planteamiento de la correspondiente reclamación ante el SERCLA, sin perjuicio de otras actuaciones anteriores que pudieran acordarse por parte de la propia comisión paritaria.

3. Las cuestiones sobre las que deba entender la comisión paritaria se plantearán por escrito por quien las promueva y su contenido deberá ser suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.

4. De los asuntos planteados en cada reunión, deberá emitir la preceptiva resolución en el plazo máximo de quince días naturales desde que quedó válidamente constituida, salvo que las partes, por unanimidad decidan que, por razones de urgencia, resulta conveniente que se dilucide el asunto en un plazo inferior, en cuyo caso el mismo será de un máximo de 72 horas. Esta tramitación de urgencia podrá ser solicitada en el escrito en que se haya planteado la intervención de la comisión paritaria.

5. Se acuerda establecer el siguiente procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir durante el período de consultas para la inaplicación de las condiciones de

trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores:

6. Cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Si se alcanzara un acuerdo, se levantará el acta correspondiente con el resultado obtenido.

7. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir al procedimiento establecido por acuerdo interprofesional de ámbito autonómico o estatal previsto en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas, o al arbitraje voluntario

8. Se llevará un registro de las actas de todas las reuniones.

9. En lo no previsto en el presente Convenio respecto del funcionamiento de su comisión paritaria, ésta podrá establecer, mediando acuerdo unánime de sus componentes, las normas al respecto que considere convenientes para el mejor desempeño de sus funciones.

10. Las decisiones en el seno de la comisión paritaria se adoptarán por unanimidad de los miembros asistentes cuando se encuentre válidamente constituida.

11. La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las dos partes para tratar los problemas que hayan podido surgir durante la vigencia normal del convenio.

12. Respecto de aquellos asuntos y consultas planteadas para la resolución de una cuestión concreta, sin que la misma tenga alcance general, obligará a las partes en los términos siguientes:

a) En caso de que se trate de un asunto de los específicamente previstos en este Convenio Colectivo, las partes se comprometen a no acudir a la vía judicial o administrativa, excepto en los casos en que pudieran vencer plazos de caducidad, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta tanto la Comisión se haya pronunciado sobre la cuestión planteada.

b) Por contra, en caso de que las partes, de mutuo acuerdo, decidan plantear cualquier cuestión diversa a las mencionadas en el apartado anterior y expresamente decidan someterse a la resolución de la comisión paritaria, la misma tendrá carácter vinculante, por lo que no será posible acudir a ningún otro organismo, judicial o administrativo, para su resolución.

c) Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de la Junta de Andalucía.

d) Toda resolución de la comisión paritaria, publicada será comunicada a las representaciones de empresa y trabajadores.

Art. 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa o de las personas en quien ella delegue. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad del trabajador/a.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Sin merma de la facultad empresarial a que se refiere el apartado primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, en los términos previstos en el artículo 64 ET, y en este convenio.

Art. 11. Jornada laboral.

Se entiende por jornada el tiempo de trabajo efectivo del empleado durante su permanencia en el local de trabajo, o fuera de él en el caso de que se encuentre realizando actividades encomendadas por la empresa.

1. Jornada a tiempo completo

La duración de la jornada ordinaria de trabajo queda establecida en mil setecientas sesenta y cuatro horas (1.764 horas), manteniéndose el tiempo de trabajo, en cómputo semanal, de cuarenta horas. No obstante, se considerarán también como de trabajo efectivo los siguientes tiempos de descanso:

- Jornadas continuadas de 5 o 6 horas: 15 minutos de descanso retribuido.
- Jornadas continuadas de 7 horas: 20 minutos de descanso retribuido.
- Jornadas continuadas de 8 horas: 30 minutos de descanso retribuido.

No se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diariamente. Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

En la jornada partida, los turnos no serán más de dos al día. Entre los dos turnos habrá como mínimo una hora de pausa.

2. Jornada a tiempo parcial

Se considerará jornada a tiempo parcial, aquella en la que se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un/a trabajador/a tiempo completo comparable.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria reducida o inferior respecto de los demás trabajadores, ésta será preferentemente continuada, salvo que por necesidades organizativas o productivas no pueda serlo, en cuyo caso sólo será

posible hacer un solo fraccionamiento. En ningún caso la jornada diaria igual o inferior a tres horas podrá ser objeto de fraccionamiento.

En la jornada partida, los turnos no serán más de dos al día. Entre los dos turnos habrá como mínimo una hora de pausa.

Los contratos a tiempo parcial establecerán una jornada anual con carácter rotativo y flexible, pudiendo variar semanalmente la jornada laboral en los límites establecidos legalmente, siempre y cuando los horarios se confeccionen con un mínimo de antelación de siete días y se expongan en el tablón de anuncios de la empresa, con el fin de que los trabajadores conozcan con la suficiente antelación cual va a ser la distribución de su jornada semanalmente, indicándose en el horario días y horas de trabajo asignadas a cada empleado, todo ello debidamente notificado al Comité de empresa o representación legal de los empleados.

La retribución de estos empleados será proporcional a sus horas de trabajo y conforme a las tablas salariales reflejadas en este Convenio.

Art. 12.- Distribución de la jornada.

La jornada establecida para cada trabajador, en función del contrato realizado por la empresa, podrá verse minorada de forma diaria, en aquellos días que no sea necesaria la permanencia en el puesto de trabajo por inexistencia de afluencia de público inicialmente prevista y consecuente falta de productividad ligada a la misma.

Solo en este caso, las horas que por tales motivos productivos reduzcan la jornada laboral diaria, serán recuperadas por el/la trabajador/a, en las fechas y horarios que al efecto sea necesaria su presencia, hasta cumplimentar la jornada máxima anual antes indicada, sin que al efecto puedan considerarse para su compensación las horas complementarias o "extras" que por el/la trabajador/a, sean realizadas, como más adelante se expone.

Art. 13.- Horas complementarias.

a.- Solamente se podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así se hubiera pactado expresamente con el/la trabajador/a.

El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato.

El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

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

c.- El/la trabajador/a deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días. Para lo cual se considerará válido la inclusión de las mismas en el calendario fijado para la distribución semanal de la jornada irregular.

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

e.- La negativa del/a trabajador/a a la realización de estas horas constituirá conducta laboral sancionable, salvo que dichas horas sean de carácter voluntario, o salvo que las mismas sean necesarias para un adecuado funcionamiento de la empresa, respondiendo a situaciones imprevistas o imprevisibles y cuyo desarrollo sea necesario para atender las necesidades productivas de la misma.

f.- Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de cotización a la seguridad social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

g.- La realización de horas complementarias en cualquiera de sus cómputos por periodo, ya sea diario, semanal, mensual y/o anual, no será consolidable en posteriores periodos, ni por el hecho de ser prestadas durante una contratación vincularan a las sucesivas contrataciones.

Art. 14. Calendario Laboral.

Dada la especial actividad de la empresa (apertura los 365 días del año) el calendario se concreta en los cuadrantes horarios semanales que se publican con siete días de antelación y son visados por los representantes legales y permiten al trabajador conocer con suficiente antelación su jornada, descansos, etc. en aras a la conciliación de su vida personal, familiar...

El calendario laboral anual queda sustituido por los calendarios horarios semanales de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1. El calendario será elaborado por la gerencia del Restaurante, quedando expuesto en el tablón de anuncios y en el sistema informático de comunicación interna, existente entre empresa y empleados del que se disponga en ese momento, con una antelación mínima de siete días antes del inicio de cada semana natural.

2. El calendario semanal se visará al menos por uno de los representantes del personal que existiesen en el establecimiento afecto por el presente convenio.

3. Además de los concretos horarios de trabajo, se indicarán también los días de descanso semanal correspondientes, que serán un mínimo de dos días de descanso consecutivos.

Art. 15. Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días naturales consecutivos, de lunes a domingos, ambos inclusive, atendiendo a los turnos rotativos que se establezcan en los horarios de trabajo.

Art. 16. Compensación de Festivos y días de descanso.

Las partes acuerdan para evitar conflictos entre las partes, establecer que los días festivos y no recuperables de cada año natural, siempre que el empleado los trabaje, serán debidamente compensados económicamente, con un incremento del 75 % del salario base, siendo abonados en la mensualidad de su devengo.

En ningún caso, dadas las necesidades temporales, productivas y de eficiencia de la empresa, podrá pedirse la compensación por los mismos por días de descanso.

Art. 17. Vacaciones

Se establecen 30 días naturales de vacaciones para el trabajador que trabaje durante el año completo, prorrateándose en trabajadores con periodo inferior al año.

Así mismo, las vacaciones se podrán elegir por los trabajadores dentro del periodo comprendido entre el 16 de enero y 30 de noviembre de cada año. Podrán tomarse en periodos máximo de dos semanas mínimo de 1 semana.

El calendario laboral establecerá los huecos por semana que pueden ser cubiertos por los empleados para que vayan eligiendo sus vacaciones, siendo la fecha de exposición de dicho calendario el 31 de agosto.

El 15 de octubre el cuadrante definitivo debería estar publicado.

No podrán coincidir más de dos trabajadores de vacaciones al mismo tiempo.

En caso de que más de dos trabajadores soliciten el mismo periodo vacacional, las partes acuerdan la realización de un sorteo que determinará quienes son los que podrán disfrutar del mismo.

Este sorteo se realizará antes del día 15 de octubre para así cumplir con lo marcado por el convenio de que el trabajador conocerá con tres meses de antelación sus vacaciones.

CAPÍTULO IV: RETRIBUCIONES Y ESTRUCTURA SALARIAL

Art. 18. Retribuciones.

Las retribuciones para el año 2021, son las que aparecen reflejadas en las tablas salariales que se adjunta como anexo número 1 para dicho año.

Para el año 2022, las mismas se incrementarán en un 1%, conforme igualmente se refieren en el anexo circunstanciado.

A partir del año 2023, se incrementarán los siguientes conceptos en un 0,10 % sobre la subida que se establezca en el Convenio de Hostelería de la Provincia de Jaén:

- Salario base, (en cuya base se deberían incluir el importe de las pagas extras)
- Plus de transporte.

Los demás conceptos económicos que sean pactados entre la empresa y los trabajadores, permanecerán invariables, salvo que su incremento sea pactado de forma expresa en el contrato.

Se adjunta como anexo número 1, las tablas definitivas para el año 2021 y 2022.

Art. 19. Horas Extras.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en este convenio.

2. La iniciativa para realizar horas extraordinarias corresponderá a la empresa y será libremente aceptada por el trabajador.

3. La compensación por la realización de horas extraordinarias, dentro de los límites normales, se establece que, con carácter prioritario el tiempo de trabajo será compensado fundamentalmente con tiempo de descanso, o cualquier otra compensación que acuerden las partes, si bien, se observará la no acumulación de dichos descansos en más de cuatro semanas, dándose conocimiento, previo a la aplicación de dicho acuerdo, a la representación legal de los trabajadores.

4. La realización de horas extraordinarias se reducirá al mínimo indispensable.

Art. 20. Gratificaciones Extraordinarias.

Todos los trabajadores/as afectados por este convenio percibirán las siguientes pagas extraordinarias:

1. Paga de Verano se devengará antes del día 16 de julio de cada año.

2. Paga de Navidad se devengará antes del día 22 de diciembre de cada año.

La remuneración de ambas pagas, consistirá en una mensualidad de salario base.

El abono de las pagas extraordinarias se distribuirá de forma prorrateada en cada una de las mensualidades.

Art. 21. Plus Absentismo.

Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de reducir el absentismo y como estímulo, entre otros, para dicho logro, se establece una prima mensual de veintitrés euros (23 €) mensuales, que cobrará el trabajador, siempre que no tenga ausencia total o parcial en jornada laboral alguna en el mes de referencia.

Este plus se abonará durante los doce meses del año, excluido el periodo vacacional.

A los efectos exclusivos del presente artículo no se considerarán ausencias las debidas a las causas siguientes:

1. Las comprendidas en el Artículo 31 del presente Convenio.

2. Las bajas por enfermedad profesional o accidente laboral.
3. Hasta 3 horas mensuales para acudir a consulta de médico.
4. Vacaciones y festivos.

En caso de que por acuerdo entre empresario y trabajador se recupere el tiempo perdido no se perderá la prima de absentismo.

Art. 22. Plus de Transporte.

Durante los años 2021 y 2022, todos los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán un Plus de Transporte en cuantía definitiva y no revisable de cinco euros (5 €) diarios por cada día efectivo de trabajo del trabajador/a, tanto si se realiza a tiempo completo como a tiempo parcial.

Así mismo, este plus extra salarial no se abonará a los trabajadores/as que tengan concedido el derecho al alojamiento, de existir el mismo en el futuro, y hagan uso del mismo, dentro del centro de trabajo en que presten sus servicios.

Art. 23. Plus de Nocturnidad.

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 12 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, en todo o en parte, tendrán una retribución específica incrementada en el 28% sobre el salario base.

Art. 24.-Ayudas por matrimonio.

Todo trabajador/a que contraiga matrimonio percibirá de la empresa durante la vigencia del convenio la cantidad de 225,00 € euros, siempre que lleve como mínimo un año de antigüedad en la empresa. Dicha cantidad podrá ser fraccionada por el empresario en dos plazos.

Esta ayuda será extensiva para las parejas de hecho inscritas en el Registro correspondiente.

Art. 25.-Ayuda por nacimiento y/o adopción de hijos/as.

Las empresas abonarán a sus trabajadores/as, durante la vigencia del presente convenio, la cantidad de 135,00 € euros durante la vigencia del convenio por cada hijo/a nacido o adoptado por los mismos, siempre que reúnan como mínimo un año de antigüedad de servicio en la empresa.

En caso de parto múltiple, se fraccionará el pago en dos plazos.

CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 26. Clasificación profesional.

1. El sistema de clasificación profesional pasa a tener como única referencia el grupo profesional, desapareciendo las categorías dentro del sistema de clasificación.
2. De conformidad con la Ley 3/2012 la clasificación profesional queda referenciada a los grupos profesionales, en concreto esta clasificación queda dividida en los grupos profesionales que más adelante se indicaran, comprendiendo los mismos las labores que los integran.

Art. 27. Polivalencia funcional.

1. Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de un nivel dentro del grupo profesional.
2. En el ámbito del presente Convenio, se establece la polivalencia funcional dentro del mismo grupo profesional.
3. En tales casos, corresponderá otorgarle al trabajador las retribuciones cuyas funciones sean prevalentes en relación con las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo.

Art. 28. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

1. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, así como acuerdo con el trabajador, a los efectos de adaptar su jornada de trabajo, como se prevé en el presente.
2. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.
3. Trabajos de grupo profesional superior: la empresa, en caso de necesidad y por el tiempo indispensable, podrá destinar trabajadores a realizar trabajos de grupo profesional superior con el salario que corresponda al nivel que ocupe dentro del grupo profesional.

En tales supuestos serán de aplicación las siguientes reglas:

- a) Cuando un trabajador realizase funciones correspondientes a un grupo superior por seis meses durante un año u ocho meses dentro del período de dos años, se respetará el salario correspondiente al nivel superior y a su término se le reintegrará en su antiguo puesto y grupo profesional, percibiendo a partir de ese momento el salario previsto para su nivel de origen.
- b) Si los mencionados plazos fueran superados en un mes, el trabajador, al reincorporarse a

su anterior puesto de trabajo, mantendrá el salario del nivel superior.

c) En caso de que la movilidad funcional tuviera su causa en la sustitución de un trabajador con reserva de su puesto de trabajo, el empresario, antes de la finalización de los plazos previstos en el apartado a) podrá ofrecer al trabajador que sustituya a aquel en sus funciones la posibilidad de mantener voluntariamente la prestación de servicios de nivel superior, con el salario del mismo, pero sin que se produzcan en ningún momento los efectos de consolidación salarial mencionados en el apartado b).

Si tras la finalización del periodo de reserva legal de puesto de trabajo, continuase la prestación de servicios en el grupo profesional superior, se producirá la consolidación salarial citada en el apartado

d). En el supuesto de que el empresario no efectuase el ofrecimiento referido, operará la consolidación salarial de producirse las circunstancias del apartado b) anterior.

4. Trabajos de categoría inferior: por necesidades perentorias y por el mínimo indispensable para su atención, la empresa podrá destinar trabajadores a realizar trabajos de grupo profesional inferior, conservando el derecho a la retribución de origen y los derechos derivados de su puesto, salvo que la adscripción a trabajos de categoría inferior, se deba a acuerdo entre empresa y trabajador, a efecto de conciliación de la vida familiar.

5. La movilidad funcional efectuada en los términos regulados en el presente artículo se podrá llevar a cabo sin que ello constituya una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Art. 29. Ascensos.

Los ascensos de grupo profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, capacidad y antigüedad del trabajador, dentro de las facultades organizativas del empresario.

El ascenso de "aprendiz" al grupo profesional que corresponda se producirá conforme más adelante se detalla, una vez superado el término de formación que más adelante se establece.

Art. 30. Categorías profesionales.

a) Grupo profesional uno, Personal de Equipo:

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

Dentro de este grupo encontramos las siguientes especialidades profesionales:

a.0. Aprendiz.

a.1. Personal de Equipo

a.2. Azafata/o

a.3. Encargado de Área

Las siguientes funciones y comportamiento de estas especialidades están definidas de manera orientativas pudiéndose dar otras aquí no recogidas.

A.0. - APRENDIZ

Esta categoría profesional incluirá al personal carente de formación en procesos productivos de la empresa, siendo la duración máxima de dicha formación de hasta un máximo de seis meses.

Durante los 6 meses el trabajador irá adquiriendo los conocimientos y destrezas básicas en todas las áreas de trabajo.

El salario durante los 6 meses de aprendizaje será el 80% del salario base, que le corresponda al personal de equipo nivel 1,35 que ocupe, siempre que no sea inferior al salario mínimo interprofesional vigente, más el plus de transporte por día efectivo de trabajo.

Una vez transcurridos los 6 meses de aprendizaje, pasará a Personal de Equipo con el salario correspondiente a la misma según tablas anexas.

Durante el periodo que preste servicios como aprendiz, tendrá, además de la formación complementaria oportuna, las siguientes tareas:

- Se asegurará de tener información, sobre los procedimientos operacionales relacionados con la elaboración y manipulación del producto (p.ej: condimentación de alimentos, envasado de ensaladas, etc).
- Respeta en cada momento la limpieza de las distintas áreas del Restaurante y el manejo de la maquinaria, de acuerdo con los estándares marcados por la compañía en todo lo relacionado al filtrado de aceites, la limpieza de la cocina, del salón, de los rótulos exteriores, del comedor de empleados, aseos, etc.
- Manipula y almacena los productos secos y congelados siguiendo la normativa establecida por la compañía en todo momento.
- Trabaja rápido para completar eficazmente las tareas asignadas, siguiendo los procedimientos, aunque no esté supervisado.
- Muestra un gran interés por aprender todas las áreas del restaurante. Se esfuerza por aprender.
- Relaciones Interpersonales y Responsabilidad en el trabajo
- Mantiene una buena relación con sus compañeros, contribuyendo a un buen ambiente laboral.
- Demuestra y fomenta el trabajo en equipo ayudando a sus compañeros y manteniendo la

calma al tratar con ellos.

- Demuestra respeto por las normas de Prevención de Riesgos Laborales, cumpliendo con todas ellas y utilizando el material que la compañía pone para su uso.

- Es riguroso en cuanto al cumplimiento de los turnos de trabajo y descansos de acuerdo con los horarios establecidos.

- Sigue las directrices de la Gerencia y cumple con las normas del Restaurante (p.ej. Política de comida, etc)

- Realiza servicio a mesa.

- Está atento en todo momento a las necesidades de los clientes (p.ej: verificando dos veces la exactitud de los pedidos, estableciendo contacto visual con los clientes y sonríe, etc).

- Se esfuerza por crear un clima de Hospitalidad para los clientes, siendo amable y educado, ayudando a crear un ambiente en el que todo el mundo se sienta apreciado y valorado.

- Resuelve de forma rápida una situación crítica, manejando las quejas con calma y eficacia, mejorando la imagen de McDonald's.

- Sigue las pautas generales de apariencia personal, llegando al trabajo limpio, y aseado, recogiendo el uniforme de la taquilla facilitada por la empresa para tal fin, y depositándolo nuevamente a la salida del turno de trabajo en la misma, conforme a lo establecido en la normativa de seguridad alimentaria.

- Respeta los buenos hábitos de higiene personal necesarios para la buena convivencia, así como para cumplir con las normas del restaurante y de la empresa: Lleva el pelo recogido bajo la gorra proporcionada, no lleva ni joyas ni maquillaje durante su horario de trabajo.

a.1. - PERSONAL DE EQUIPO (Equivalente Ayudante de camarero nivel 1.35)

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

FUNCIONES

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

- Atender a los clientes en los diferentes puntos de venta (cajas registradoras, tablets, kioscos o mesas) según requiera el cliente, y poner sus pedidos.

- Poner y sacar patatas en las freidoras automáticas, carnes en las planchas automáticas, panes en las tostadoras automáticas, preparar para entregar, una vez realizadas las

operaciones previas de añadir los condimentos ya elaborados, hamburguesas de pollo, pescado, trozos de pollo, y aquellos productos que la empresa vaya ofreciendo en cada momento.

- Envasado diario de ensaladas de varias clases para la venta posterior al cliente.
- Conectar la máquina de filtrado automático de aceites.
- Limpieza de cocina, tanto a nivel de suelos y techos como mantenimiento de maquinaria, como son: planchas, freidoras, tostadoras, vaporizadoras, conductos externos de aire acondicionado, y de extractores de humos, limpieza de mesas de mantenimiento de productos calientes.
- Limpieza del salón, mesas, sillas, mármol, aseos y servicios, suelos, cristales, jardines, terrazas, fachadas exteriores, techs, entrada del restaurante, aparcamientos, acera exterior y resto del edificio, mobiliario, equipo, y rótulos.
- Limpieza de rótulos exteriores.
- Limpieza de servicios, aseos, cuarto de empleados, así como de todo tipo de utensilios relacionados con el trabajo.
- Almacenar y hacer rotar los productos secos, refrigerados y congelados.
- Compactar y retirar basura.
- Manipular los suministros del camión.
- En su caso, tareas de reparto de los pedidos realizados por los clientes del centro comercial donde se ubica su centro de trabajo.
- Cumplir con la hospitalidad que marcan los estándares de la compañía, mostrando las siguientes actitudes: sonreír, saludar y despedir a los clientes, ayudarles y atenderles, así como cualquier otra actitud que muestre la hospitalidad en el restaurante. Además, deberá realizar las siguientes tareas: venta sugestiva, ambientación del salón, limpieza y ordenación de instalaciones, distribución de alimentos, acercar bandejas y cartas de postres a las mesas, revisar la zona de juegos y exteriores, y cualquier otra tarea que se le indique con el fin de cumplir con los estándares de hospitalidad.
- Realizar el reparto a domicilio de los productos solicitados por los clientes a través de la aplicación para móvil correspondiente, que le sean asignados.
- Elaboración de cafés y productos que forman parte de la gama McCafé. Limpieza y mantenimiento del área de McCafé, utensilios y maquinaria.

Y cualquier otra función básica que se le encomiende.

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

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

a.2.- RESPONSABLE EXPERIENCIA CLIENTE (REC) (Equivalente a Camarero nivel 1.40)

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

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

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

- Trabajarán conjuntamente con el Gerente del restaurante en la elaboración del material necesario para la comunicación al público de nuevas promociones de ventas, y así como de la organización de degustaciones en el restaurante.

- Trabajarán con el Gerente del restaurante para la implementación y seguimiento de las acciones enfocadas en la Cultura de Servicio.

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

- Será responsable de la organización de las tareas de limpieza y orden del área del cliente, la realización y supervisión del servicio de postres y solución de incidencias y productos faltantes.

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

- Se encargará de gestionar las colas de clientes, como así también de asistirles, en los diferentes puntos de ventas.

- Como Responsable de la Hospitalidad/Experiencia del Cliente, sus responsabilidades son:

- Asegurarse que la apariencia de las bandejas y la calidad de los productos es la adecuada.

En la entrega al cliente del pedido:

- Repaso del pedido: para asegurar que el pedido está completo y exacto.

- Entrega de condimentos (servilletas, ketchup, etc.)

- Necesidades especiales (sillas para bebés, cubiertos, etc.)

Asegurar en el salón:

- Disponibilidad de mesas; ayudando a los clientes a encontrar sitio en momentos de alta venta.

- Aspecto del salón (limpieza, mesas limpias, loza recogida, suelo seco, etc.)

- Confort (hilo musical, temperatura AACC, etc.)

Conexión con el cliente:

- Atención personalizada (de forma individual con el cliente, en la zona de pedidos y mesas)

- Feedback (recogiendo las impresiones, posibles mejoras, etc., y reportando al Encargado responsable del turno)

- Carta a mesa: tomando el pedido directamente en la mesa, ofrecer al cliente productos como por ejemplo su segunda bebida, complementos, postres, café, etc., sin que el cliente tenga que levantarse de su mesa

- Asegurar la correcta implantación del programa de satisfacción de cliente que la empresa tenga en cada momento. Por ejemplo, el Programa VOICE (cuestionario de evaluación de su visita, recopilación de comentarios y análisis de los resultados en pos de poner en marcha acciones de mejora)

- Despedida a los clientes tras finalizar su experiencia.

a.3. ENCARGADO DE AREA: (equivalente a Camarero nivel 1.40)

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

- Atención al cliente

- Utilizar las destrezas de relaciones humanas básicas de comunicación, seguimiento y trato con los empleados.

- Comprobar las recepciones de producto con los albaranes, controlar las condiciones en que llega el producto (temperatura, buen estado visual, etc.).

- Realizar y cumplir los programas de control interno, auditoría de calidad y Seguridad Alimentaria.

- Velar por la implantación de las acciones de cultura de servicio.

- Velar por la prevención de riesgos laborales en aperturas, cierres, mantenimiento, descargas y en general durante todo el turno.

- Velar por el buen estado de la maquinaria y equipamientos.
- Comprobar la entrega de los depósitos bancarios y cambio de moneda a la empresa de recogida de efectivo.
- Cumplir y velar por el cumplimiento de los procedimientos operacionales durante el turno.
- Revisar la caducidad primaria y secundaria, así como la rotación del producto.
- Velar el correcto orden en el restaurante.
- Comunicar al encargado de turno, cualquier incidencia que tenga lugar en el restaurante.
- Control del área asignada en el ámbito de Personal, Producto y Maquinaria, comida de los empleados, lavado de manos y cambios de trapos, etc.
- Dar apoyo en el entrenamiento del personal en general.
- Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.

Grupo profesional dos. Personal de Gerencia:

Este grupo estará formado por todos los empleados que realizan funciones gerenciales en el restaurante, con la responsabilidad entre otras de control del turno, de los equipos profesionales uno, de la atención al cliente y, de las distintas responsabilidades que en cada especialidad profesional se describen.

Dentro de este grupo podremos encontrar las siguientes especialidades profesionales:

b.1. Encargado de Turno

b.2. Segundo Asistente

b.3. Primer Asistente

b.4. Gerente del restaurante

b.1. ENCARGADO DE TURNO: (equivalente a Segundo jefe de restaurante nivel 1.50)

- Es el responsable de controlar el correcto desarrollo de las propias funciones del grupo profesional uno, de las tareas anteriores y además:
- Hablar frecuentemente con los clientes para así medir y mejorar la satisfacción que obtienen los mismos cada vez que vienen al restaurante.
- Utilizar las destrezas de relaciones humanas básicas, de comunicación, de seguimiento, y en el trato de los empleados como si fuesen los mismos clientes.
- Realizar los procesos y protocolos de apertura y cierre del restaurante.

- Mantener los estándares críticos para los periodos de conservación, servicio rápido y calidad de los productos crudos y acabados, limpieza e higiene.
- Controlar los costes de personal, los desperdicios, el dinero y los rendimientos durante el turno.
- Conocer todas las reglas, leyes laborales y procedimientos de seguridad idóneos.
- Durante el turno, realizar el seguimiento de los procedimientos que dan soporte a las promociones.
- Encargarse de las quejas del cliente.
- Supervisar las entregas del producto crudo.
- Preparar al personal, maquinaria y producto para el turno.
- Entrenar a la gente en todos sus puestos de trabajo.
- Realizar seguimiento del entrenamiento del personal del restaurante.
- Usar las guías de trabajo para verificar el desarrollo de las tareas de los empleados y dar feedback al empleado y al equipo de gerencia.
- Completar la documentación diaria asignada, incluyendo los inventarios, hojas de caja, recuento de los cajones de las registradoras y reunir los depósitos.
- Poder desarrollar todas las tareas de los empleados, incluyendo la de mantenimiento, y otras tareas que se le encomienden.
- Durante el turno, realizar el seguimiento del mantenimiento del establecimiento.
- Realizar diariamente las revisiones básicas de la maquinaria y hacer ajustes de tiempo y temperatura.
- Hacer cumplir las normas de prevención de riesgos laborales durante el turno.
- Cumplir, verificar, y hacer seguimiento del control interno y auditorías de calidad.
- Aplicar la guía de colocación de empleados en sus puestos.
- Llevar a cabo los protocolos de Seguridad (control de efectivo, conteo de cajones, conteo de caja fuerte en cada turno, retirada de efectivo-pull, etc)
- Asegurar que los puntos de ventas estén atendidos.
- Asegurar los niveles de producción.
- Realizar tareas de gestión (realizar y publicar los horarios semanales de los empleados, los pedidos de productos a proveedores, control de caducidades, etc.), procurando la

rotación de dichas tareas entre los diferentes Encargados del restaurante.

- Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.

b.2. SEGUNDO ASISTENTE: (equivalente a segundo jefe de restaurante Nivel 1.50)

- Es el responsable de las tareas anteriores y además:

- Conseguir los estándares de Calidad, Servicio y Limpieza en todos los turnos sin supervisión.

- Entrevistar y seleccionar trabajadores y ayudar a entrenar a los encargados.

- Archivar la documentación en todos los archivos de los empleados.

- Dar su opinión a las revisiones de desarrollo de las tareas de los empleados.

- Completar los inventarios semanales y los informes estadísticos (o variación).

- Registrar y preparar facturas para que sean aprobadas y se pueda realizar su pago.

- Mantener el control sobre la seguridad y los archivos de seguridad.

- Utilizar los procedimientos idóneos de seguridad y verificación durante el uso de depósitos y del contenido de la caja fuerte.

- Ejecutar y mantener el calendario de actividades para los empleados, incluyendo el tablón de noticias para los empleados.

- Ajustar las tablas nivel de producción.

- Recoger información e iniciar la reclamación del seguro cuando sucedan incidentes durante el turno.

- Calcular el nivel de almacenaje del restaurante y ordenar los suministros de comida, papel y de operación.

- Ayudar a presupuestar y controlar los artículos asignados de la línea Perdidas & Ganancias.

- Hacer cumplir las normas de Prevención de Riesgos Laborales durante el turno.

- Cumplir, verificar y hacer el seguimiento en el programa Control Interno y Auditoria de Calidad.

- Aplicar la guía de colocación de los empleados en sus puestos.

- Mantener actualizadas las herramientas para el control de productos, producción, etc.

- Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.

b.3. PRIMER ASISTENTE: (Equivalente a jefe de restaurante nivel 1.55)

- Es el responsable de las tareas anteriores y además:
- Obtener el feedback del cliente sobre el servicio y los motivos de su opinión.
- Iniciar acciones específicas para mejorar constantemente la satisfacción total del cliente.
- Evaluar los resultados de los objetivos a corto y medio plazo del restaurante.
- Realizar y poner a la vista el horario semanal de los empleados.
- Dirigir el entrenamiento de los empleados.
- Participar en el programa de Recursos Humanos del restaurante
- Mantener los archivos del personal.
- Ejecutar el plan de retención del restaurante (ej: calendario de actividades, sesiones de comunicación, etc.)
- Conducir las reuniones de los empleados
- Ejecutar los programas de contratación de los empleados dentro del restaurante.
- Ayudar a dirigir las revisiones de rendimiento de los empleados uno a uno.
- Desarrollar e implantar las comunicaciones dentro del restaurante de las promociones nacionales y locales.
- Completar y analizar los informes del restaurante y formular planes de acción correctivos.
- Dirigir programas para la conservación de energía y recursos.
- Dirigir toda la maquinaria del restaurante y el Programa de Mantenimiento Planificado.
- Conducir las reuniones de equipos de Encargados en el caso de que el Gerente del restaurante estuviese ausente.
- Organizar las actividades mensuales del restaurante para alcanzar los objetivos del restaurante
- Asistir al Gerente del restaurante con el horario mensual de gerencia
- Velar por el cumplimiento de la normativa laboral, en especial en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Entrenar a los Encargados

- Preparar y conducir las revisiones de desempeño de las tareas de los encargados.
- Ayudar en el entrenamiento de los Encargados y los Segundos Asistentes
- Ayudar en las revisiones de desempeño de las tareas de los Encargados
- Dar su opinión en las revisiones de desempeño de las tareas del Segundo Asistente
- Ejecutar actividades asignadas para aumentar las ventas
- Proyectar la previsión de Pérdidas y Ganancias (P&G) inicial del mes; ayudar en el control de todos los artículos de la línea. Ser responsable de todos los artículos designados de la línea (P&G).
- Con la ayuda del Gerente del restaurante, ajustar los P&G mensuales y determinar las oportunidades de mejora de resultados.
- Realizar los inventarios mensuales y los informes estadísticos de variación
- Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.

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

b.4. GERENTE DE RESTAURANTE: (Equivalente a Jefe de Restaurante nivel 1.55)

- Es el responsable de las tareas anteriores y además:
- Asegurar el nivel de satisfacción del cliente.
- Mejorar la calidad, Servicio y Limpieza, ventas y resultados del restaurante
- Mantener los artículos controlables de la línea P&G dentro del presupuesto, y ajustar P&G mensual.
- Cumplir las leyes laborales de aplicación, en especial en materia de Prevención de Riesgos Laborales, igualdad de oportunidades en el trabajo, acoso sexual y laboral, normas de personal del sistema McDonald's procedimiento de seguridad de todos los empleados.
- Supervisar el entrenamiento, evaluaciones de desempeño de las tareas, revisiones de salarios y motivaciones de todos los empleados del restaurante
- Gestión del personal y planificar acciones de motivación
- Supervisar la aplicación de procedimientos y productos nuevos en el restaurante.
- Supervisar el inventario el activo fijo

- Administrar los procedimientos de beneficios para empleados y las nóminas de pago en el restaurante, incluyendo el hecho de informar a las oficinas.
- Planificar los horarios de los encargados
- Conducir las reuniones de equipo, encuestas de opinión de los empleados y las sesiones de comunicación.
- Supervisar promociones del mercado y las comunicaciones dentro del restaurante de las promociones nacionales.
- Asegurar la verificación de los depósitos
- Definir el área de comercio, los competidores importantes y los generadores de tráfico, el uso de información para aumentar el máximo de ventas y clientes.
- Asegurar que se siguen todos los procedimientos en todas las reclamaciones de seguros y que se realicen a tiempo.
- Crear los objetivos a largo plazo del restaurante y los planes de acción para Calidad, Servicio y Limpieza, Ventas, Ganancias y Desarrollo de Personal.
- Asegurar las acciones para la implementación de la Cultura de empresa (Cultura de Servicio, buenas prácticas de personal y seguridad, etc.) así como los protocolos que la empresa designe en cada momento.
- Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.

CAPÍTULO VI: LICENCIAS, EXCEDENCIAS REDUCCIONES DE TRABAJO, EMBARAZO, MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

Art. 31. Licencias.

El/la trabajador/a, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho que se inscriba en el Registro creado al efecto.

B) Dos días en caso de nacimiento o adopción de hijo/a, Cuando por tal motivo el/a trabajador/a necesite desplazarse fuera de la provincia se dispondrá de cuatro días.

C) Dos días en caso de enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el/a trabajador/a necesite desplazarse fuera de la provincia, dispondrá de cuatro días. Se podrán tomar los días de licencia mientras dure el hecho causante.

D) Dos días de permiso por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de

consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el/a trabajador/a necesite desplazarse fuera de la provincia, dispondrá de cuatro días.

E) Un día por traslado de domicilio habitual.

F) En cada uno de los años de vigencia del Convenio, los trabajadores dispondrán de 16 horas laborables de descanso por asuntos propios, para los contratos a jornada completa, y siendo proporcional en los contratos a tiempo parcial.

Los días de asuntos propios no serán adicionales a vacaciones, ni a días festivos abonables y no recuperables. Se exigirá el preaviso, que se establece en siete días, no siendo necesaria la justificación del mismo, no pudiendo coincidir con el de otros/as trabajadores/as del mismo centro de trabajo, a fin de evitar perjuicios en el normal funcionamiento empresarial

G) Por matrimonio o pareja de hecho de un/a hijo/a, padre, o hermano/a del trabajador, un día si la boda se celebra en su lugar de residencia o en una localidad dentro de la provincia y dos días si se celebra fuera de los límites de la provincia.

H) Por asistencia a consulta médica, el tiempo indispensable con posterior justificación, debiendo de comunicarse con anticipación mínimo de 24 horas, al efecto de que la empresa pueda adaptar sus necesidades organizativas, anticipadamente, salvo que dicha atención medica tenga carácter de urgencia

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

J) Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo.

Este derecho se podrá sustituir por un descanso de 18 días consecutivos, mediante la acumulación del permiso de lactancia.

En caso contrario, se entenderá que opta por disfrutar el permiso de lactancia de forma fraccionada a razón de 1 hora diaria.

K) En caso de hospitalización de hijos menores de edad, los días que dure la hospitalización, siempre que se recuperen con posterioridad los días que excedan de la licencia establecida en el presente artículo. En caso de no existir la posibilidad de recuperar los días de exceso de licencia, este permiso se considerará no retribuido.

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

Para los apartados A y E será necesario un preaviso con quince días de antelación.

Art. 32. Excedencias.

Las excedencias se regirán por el presente artículo, y en lo no previsto en él, por el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones concordantes que le sean de aplicación.

Las excedencias pueden ser: voluntarias, forzosas por cargo público o electivo sindical, por nacimiento, adopción o acogimiento, por cuidado de familiar y por pacto entre partes:

1. Excedencia voluntaria: Es aquella, que el/la trabajador/a tiene derecho a que se le conceda, sin más requisitos que acreditar una antigüedad en la empresa de un año.

Su duración será como mínimo de 4 meses, pudiendo el trabajador pedir dos prórrogas de la misma, siempre que el cómputo total de lo solicitado no exceda de los 5 años.

Concluida esta excedencia, deberán pasar 4 años para generar derecho a solicitar otra.

Deberá solicitarse por escrito, con una antelación mínima de 15 días, viniendo obligado el empresario a concederla, también por escrito en el plazo de 15 días desde la recepción de la solicitud.

Al finalizar el primer período de excedencia, el trabajador, previa solicitud con una antelación mínima de 30 días a la fecha de finalización de la excedencia, tendrá derecho preferente a reincorporarse en una vacante igual o similar a la que tenía. De no haberla, mantendrá esta expectativa de derecho, hasta que se produzca.

Si el trabajador optara voluntariamente por incorporarse en una categoría inferior a la suya, teniendo la cualificación para ello, en este caso tendrá las funciones, retribuciones y demás temas de esta categoría inferior.

Tendrá preferencia a cubrir la primera vacante que se produzca en su categoría original durante un año desde su reincorporación a la empresa.

Esta excedencia no computará a efectos de antigüedad.

Si en algún momento quedara constancia de que el trabajador o la trabajadora, utiliza dicha excedencia para hacer la competencia en otra empresa del mismo sector de actividad económica, será sancionable conforme al régimen disciplinario.

2. Excedencia por nacimiento, adopción o acogimiento: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, atendiendo a

las necesidades organizativas de la misma, pudiendo en este caso negarse a su condición justificando debidamente las necesidades indicadas.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando, siendo igualmente de ponderación por parte de la empresa atendiendo a las necesidades productivas.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. Excedencia forzosa por cargo público: Para tener derecho a esta excedencia, es necesario que el trabajador acceda a un cargo público, ya sea por designación, ya sea por elección, que lleve aparejado el desempeño de una actividad política.

La duración de esta excedencia será igual al tiempo en que el trabajador desempeñe dicho cargo, incluido el que esté en funciones, en espera de la toma de posesión, por quién corresponda, tras el proceso electoral.

Durante el tiempo que dure esta excedencia, el trabajador seguirá devengando antigüedad y tendrá derecho, a la finalización de la misma, a ocupar el puesto que venía desempeñando. El empresario viene obligado a reservárselo, pudiendo cubrir la vacante durante la excedencia con un contrato temporal de interinidad.

Si se hubiera procedido a amortizar el puesto por causa justa, el empresario deberá asignarle, dentro de los límites de la movilidad funcional, un puesto similar, sin menoscabo de los derechos profesionales y económicos.

La presente excedencia computará a efectos de antigüedad del trabajador, que permanecerá en situación asimilada al alta frente a la Seguridad Social.

4. Excedencia forzosa por cargo electivo sindical: El trabajador que acceda a un puesto sindical, de carácter electivo, de ámbito provincial o superior, mientras se mantenga en el desempeño de dicho puesto, tendrá derecho a que se le reconozca por la empresa, la situación de excedencia, que durará el tiempo que dure el cargo sindical.

Terminada la excedencia, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en los mismos términos que en la excedencia por cargo público.

5. Excedencia por pacto entre partes: Las partes, podrán establecer, bien con carácter colectivo en la empresa, bien a título individual, otros tipos de excedencias en las condiciones que libremente acuerden.

6. Excedencias especiales:

a. En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora,

quedando huérfano un hijo menor de 18 años a su cargo: dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida con reserva del puesto de trabajo.

Esta excedencia deberá ser justificada y tendrá una duración máxima de 12 meses, contados a partir de la finalización de la licencia retribuida, según proceda, del fallecimiento y deberá ser solicitada al empresario por el beneficiario/a mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

b) Por tratamiento personal de toxicomanía o alcoholismo bajo vigilancia médica: El plazo mínimo de excedencia en este supuesto es de un año, pudiendo prorrogarse otro año más, no obstante, lo cual, el trabajador o trabajadora cuando cesen las causas que motivaron la excedencia deberá comunicar por escrito a la empresa su reincorporación al puesto de trabajo, computándose el período de excedencia a efectos de antigüedad laboral en los supuestos expresamente contemplados en la ley.

Si fuese superado en tiempo de tratamiento aun sin superación del término de excedencia y dado la real causa de la misma, el trabajador, perderá todo tipo de reserva a su puesto de trabajo.

Estas situaciones de excedencia, no se computarán a efectos de antigüedad quedando el contrato suspendido a todos los efectos.

7. Reincorporación tras la excedencia: Como regla común a todas las excedencias, los trabajadores, deberán solicitar de forma expresa, su reincorporación al trabajo con una antelación mínima de un mes anterior a la terminación de la misma, vencido el mismo, se entenderá que el trabajador renuncia a su puesto de trabajo.

Art. 33. Trabajadores/as con hijos menores.

Se procurará en la medida de lo posible y siempre y cuando no se vea afectada la producción y organización empresarial, que los trabajadores/as que tengan a su cuidado la educación de hijos/as con edad inferior a cinco años, tengan el turno de trabajo adaptado a los horarios de la guardería o colegio, previa justificación tanto del mismo como de la necesidad individual de su atención.

Art. 34. Reducción de jornada.

1.- Por cuidado de un menor afectado por enfermedad grave: El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o 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 aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma Andaluza y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

2.- Por violencia de género: Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, podrán hacer efectivo su derecho a la asistencia social

integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario. 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, se hará de mutuo acuerdo con el empresario y siempre y cuando las posibilidades organizativas y productivas, así lo permitan.

El trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Art. 35. Reducción de jornada por cuidado de hijo menor.

Se reconoce por la empresa, el ejercicio del derecho a la conciliación de la vida laboral del trabajador, comprometiéndose en lo posible a facilitar el mismo.

De igual forma se reconoce por las partes que el ejercicio de tal derechos, se debe practicar e instar conforme a las exigencias derivadas del principio de buena fe, así como que su ejercicio será abusivo o contrario a tales exigencias cuando dadas las circunstancias que concurran en cada caso, se produzca un grave perjuicio para la subsistencia de la empresa o afecte gravemente la producción y organización de la misma, o exista la posibilidad de satisfacer el derecho del trabajador en otro horario compatible con el proceso productivo de la empresa, incluso con rebaja de su categoría o adaptación del mismo a otro grupo profesional acorde a sus exigencias..

A los efectos de la postulación y concesión de los derechos inherentes a la conciliación de la vida familiar, ya sea de reducción de jornada o adaptación de la misma, al encontrarnos en empresa con turnos rotativos, el derecho a disfrutar de los mismos, se verá supeditado a las siguientes circunstancias, que, en caso de solicitud del trabajador debidamente motivada, serán ponderados por parte de la empresa, debiendo los mismos ser tenidos en cuenta por el/la trabajador/a, al momento de plantear su solicitud:

a.- Que no existan más de un trabajador disfrutando el mismo y la reducción de jornada que a otro se concediese, comportase un manifiesto quebranto del sistema organizativo, económico y productivo de la empresa.

b.- Se considerará que existe tal quebranto, cuando la reducción de jornada y elección en la misma, afecte a turnos rotativos de trabajo, impidiendo la presencia de operarios del número previsto y necesario de operarios del mismo grupo profesional en los mismos.

c.- No podrá el trabajador o la trabajadora, alternar el régimen de disposición a turnos, por quedar vinculada la concreción del horario a la existencia de una reducción de jornada, sin que se pueda modificar unilateralmente el sistema de trabajo a turnos.

A los efectos de pretender la reducción de jornada, se establece el siguiente procedimiento:

a.- El trabajador/a, deberá solicitar la reducción de la jornada, y en su caso la adaptación, en caso de cumplirse los requisitos dispuestos en el E.T., especificando los motivos que aparejan la misma, tanto por razón de la persona que origina la necesidad de atención, como por razón de la inexistencia de otro cuidador, que, al margen del operario puede hacerse cargo del mismo.

b.- En caso de existir, uno o más trabajadores, que, perteneciendo o no a su mismo grupo,

se encontrasen disfrutando de la reducción de jornada, podrá la empresa denegar la misma, justificando el quebranto que su concreción comportarían.

Será causa suficiente al efecto de denegar la reducción de jornada y/o en su caso concreción horaria, la necesidad de la empresa de contratar otro trabajador que cubra al solicitante, así como el perjuicio al resto de los trabajadores o que el horario que pretenda el trabajador ausentarse sea el de más afluencia a la empresa.

c.- No obstante, la empresa y a los efectos de permitir y fomentar la conciliación familiar, podrá, amén de realizar proposición de reducción de jornada alternativa, afectando al trabajador/a un determinado turno, o reduciendo los términos de permanencia en los mismos, también podrá proponer la reducción de su categoría, con la consiguiente rebaja de salario.

En caso de que el solicitante de la reducción de jornada sea solicitada por personal correspondiente al “Grupo 2”, se establecen las siguientes reglas especiales dada la importancia de su permanencia y asistencia en los “turnos” de trabajo establecidos:

A.- La solicitud de reducción horaria, deberá circunscribirse a la minoración de la prestación de servicios, en cada uno de los turnos asignados.

B.- No será posible, instar la determinación de turno, que afecte a los que el operario haya de desempeñar en sábados y domingos, facultándosele al efecto a reducir la jornada en cada uno de los turnos, incluidos los días meritados, en la proporción que corresponda.

C.- La empresa a la vista de las circunstancias especiales que implica el desarrollo de tal puesto, podrá denegar la solicitud, realizar oferta atendiendo a las necesidades que estime convenientes, u ofertar al trabajador durante el tiempo que dure la excedencia, la adscripción a inferior categoría profesional, con la correspondiente minoración de remuneración que corresponda, durante el tiempo en el que se solicite la reducción de jornada o adaptación de la misma.

En caso de que la empresa proponga a reducción de categoría profesional, exponiendo las razones que impidiesen el derecho solicitado, conforme a lo dispuesto anteriormente, el trabajador deberá manifestar por escrito su conformidad.

Art. 36. Cierre temporal.

En el caso de que se produzcan reformas en los establecimientos de la empresa, que hagan necesarios el cierre temporal al público, la empresa optará entre suspender los contratos de trabajo de los empleados o dar vacaciones.

Art. 37. Igualdad y acoso laboral.

Los firmantes del presente Convenio, con remisión expresa a la legislación vigente, se comprometen:

1. A desarrollar y garantizar la Igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición.

2. A detectar las distintas formas de discriminación o desigualdad, formulando y desarrollando el correspondiente Plan de Igualdad para todo el sector.

3. En aras del principio fundamental de igualdad de trato, a cumplir los derechos fundamentales de respeto y dignidad de las personas y a crear y mantener unas relaciones de trabajo y un entorno laboral basados en el respeto mutuo donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de trabajadoras y trabajadores. Para ello se evitará todo tipo de intercambio verbal o de conducta de naturaleza sexual y cualquier tipo de discriminación, humillación o acoso.

CAPÍTULO VII: MEJORAS SOCIALES

Art. 38. Incapacidad Temporal.

1. En la incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente acreditada por los servicios médicos pertinentes, la empresa complementarán, a su cargo, y desde el primer día de la baja la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la IT que abona la entidad gestora o en su caso la mutua, y el 100% del importe salarial que hubiera correspondido cobrar al trabajador de haber estado en activo.

El citado complemento va referido tanto al salario base, como a los demás complementos o pluses salariales establecidos en el presente convenio, excepto el plus de transporte.

2. Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, debidamente justificadas:

a. La empresa vendrán obligadas, a satisfacer al trabajador que lleve como mínimo un 1 mes de servicio en la empresa y durante un periodo máximo de 12 meses, en la primera baja por enfermedad común o accidente no laboral, dentro de un periodo de un año, siempre que no sea sustituido por un trabajador interino, el complemento necesario para que computando lo que perciba con cargo a la Seguridad Social por prestación económica de Incapacidad Temporal, alcance el 100% del salario base de este Convenio.

b. La sustitución deberá realizarse obligatoriamente con estos tres requisitos:

1.- Mediante un contrato de interinidad, en las mismas condiciones de jornada y puesto de trabajo, que el trabajador sustituido.

2.- Se dará comunicación, al trabajador que se sustituya por baja, así como a la representación social de los trabajadores si la hubiera.

3.- El contrato de interinidad no podrá formalizarse con un trabajador que este dado de alta en la plantilla de la empresa en el momento de la baja.

c. A partir de la segunda baja, dentro de un año, no se producirá ningún tipo de complemento empresarial durante dichos procesos de baja, percibiendo los trabajadores, durante los días que duren aquellos, únicamente el importe correspondiente a la prestación que abona la entidad gestora o en su caso la mutua.

Art. 39. Seguro de accidentes.

La empresa vendrá obligada a abonar a sus trabajadores/as las siguientes cantidades, cuando como consecuencia de un accidente de trabajo, sea declarado por la Autoridad Administrativa o sentencia firme de la Jurisdicción laboral con alguno de los grados de invalidez que más adelante se señalan:

- Invalidez total: 10.416,67 €
- Invalidez absoluta: 15.025 €
- Gran invalidez: 30.050 €

Igualmente la empresa abonará a sus derecho habientes la cantidad de 24.040,48€ en el supuesto de muerte.

A tales efectos la empresa podrá contratar la cobertura de este riesgo con una compañía aseguradora.

CAPÍTULO VIII: SALUD LABORAL

Art. 40. Protección y vigilancia de la salud.

1. Reconocimiento médico.

Todos los trabajadores del sector tienen derecho a un reconocimiento médico anual, voluntario, con cargo a la empresa, adecuado para prevenir y comprobar su estado de salud, siempre y cuando los trabajadores/as no estén a efectos a riesgos específicos, en cuyo caso tal reconocimiento será obligatorio.

Los resultados del reconocimiento serán comunicados al trabajador por escrito.

El tiempo empleado en su práctica será a cargo de la jornada laboral y no podrá suponer gasto alguno para el empleado por desplazamiento.

El trabajador está obligado especialmente a comunicar a la empresa cualquier incidencia que pueda suponer el padecer una enfermedad de transmisión alimentaria o que esté afectada entre otras patologías, de infecciones cutáneas o diarrea, que puedan causar la contaminación directa o indirecta de los alimentos con microorganismos patógenos, para lo cual, deberá informar sobre la enfermedad o sus síntomas al responsable del establecimiento, con la finalidad de valorar conjuntamente la necesidad de someterse a examen médico y, en caso necesario, su exclusión de la manipulación de productos alimenticios.

2. Protección de trabajadores especialmente sensibles.

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en

cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Art. 41. Ropa de trabajo.

La empresa vendrá obligada a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados/as, o, en caso contrario a su compensación económica.

Se entregarán dos prendas de trabajo como norma general al personal de gerencia y a los trabajadores a jornada completa, y tendrá una duración de un año.

En el caso de que aun no habiendo llegado el momento de su reposición se produzca un manifiesto deterioro, se procederá a sustituirlas por las necesarias, igualmente, si llegado el momento de su entrega, por la calidad de la prenda, ésta se mantuviera en condiciones de uso, no se sustituirá hasta que se produzca su deterioro.

La ropa de trabajo, solo podrá ser usada en el centro de trabajo, por evidentes razones de seguridad alimentaria e higiene.

Art. 42. Vestuario. Normas de higiene por seguridad alimentaria.

A.- Vestuario.-

- Personal de equipo: La empresa proporcionará al personal dos uniformes en el momento del inicio de la relación laboral, compuestos de polo, pantalón y gorro/bandana, o el que se fije en cada momento, utilizándolos únicamente durante la jornada laboral y en el centro de trabajo, por razones de higiene y contaminación.
- Personal de gerencia: Tendrá dos uniformes compuestos por camisa, pantalón, chaqueta o jersey que en cada momento designe la empresa, utilizándolos únicamente durante la jornada laboral y en el centro de trabajo, por razones de higiene y contaminación.
- Las prendas entregadas, deberán devolverse en su integridad a la empresa, a la finalización de su contrato, así como en caso de interrupción temporal del mismo por existencia de excedencia debidamente reconocida.

B.- Normas de higiene por seguridad alimentaria.-

Dado el tratamiento de productos alimentarios, el personal de la empresa, deberá comparecer en la misma al efecto de la prestación de sus servicios:

1. Debidamente aseado, exigiéndose a los varones la comparecencia con el debido afeitado, sin permitirse por razones elementales a los mismos el uso de barba o bigote, así como el personal que posea cabello largo deberá comparecer con el pelo recogido.
2. Sin uso de piercing, pendientes o cualquier adorno, que se encuentre en lugares que no estén debidamente cubiertos por la vestimenta.

Art. 43.- Delegados de prevención.

Son los delegados/as de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo.

Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley, que regula los derechos de participación y de representación.

En la empresa de hasta treinta trabajadores/as el/a Delegado/a de prevención será el/a Delegado/a de personal. En cuanto al número de Delegados de prevención, su designación se realizará de acuerdo con la escala establecida en la Ley 31/1995.

Mediante acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse de que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados.

Se procederá a la elección de los delegados para todo el sector, los cuales dispondrán de un crédito de treinta horas sindicales para poder realizar todas las funciones propias referentes a la materia de Prevención de Riesgos Laborales y a trabajar de forma coordinada con todos los delegados de Prevención de todas la empresa que componen el sector.

Si el/a Delegado/a de Prevención coincidiera en la misma empresa con un/a miembro de una comisión ejecutiva con derecho al disfrute de las sesenta horas que se recogen en este convenio perderá el derecho a las treinta horas recogidas en el párrafo anterior.

CAPÍTULO IX: REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL

Art. 44. Derechos de representación colectiva.

De conformidad con lo dispuesto legalmente, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el presente Convenio.

De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, la empresa informarán mensualmente a los representantes legales de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores.

Art. 45. Ausencias del trabajo por funciones de representación del personal.

Cada uno de los miembros del comité de empresa o delegado de personal, como representantes legales de los trabajadores, podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

- a) En empresa o centro de trabajo de hasta 50 trabajadores, 20 horas.
- b) De 51 a 100 trabajadores, 25 horas.

c) Más de 100 trabajadores 30 horas.

Sin rebasar el tope anteriormente establecido, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a congresos, asambleas y cursos de formación, organizadas por sus sindicatos, mediando siempre preaviso y posterior justificación.

De mutuo acuerdo entre la empresa y el representante legal de los trabajadores cabrá la ampliación de dichos permisos por los motivos especificados en el párrafo anterior, teniendo dichas ausencias el carácter de no retribuidas.

En todo caso se moderarán las ausencias de estos representantes, de forma y manera que por coincidencia de ausentes no se altere el normal funcionamiento del proceso productivo. La ausencia deberá comunicarse con la debida antelación, que en todo caso no será inferior a cuarenta y ocho horas, salvo casos de probada urgencia.

En la comunicación de preaviso deberá figurar la motivación que justifique la ausencia.

Art. 46. Acumulación de horas de representación del personal.

El tiempo de ausencia contemplado en el artículo anterior podrá ser acumulado semestralmente entre uno o varios de los distintos miembros del comité de empresa o delegados de personal. No será acumulable el tiempo del comité de los representantes legales que tengan la condición de trabajadores fijos discontinuos, cuando su contrato laboral esté interrumpido.

En los casos en que se pretenda la acumulación indicada en el párrafo anterior, se deberá preavisar por escrito a la empresa, al menos con quince días de antelación al período de acumulación de que se trate, expresando claramente el número de horas acumuladas e indicando sobre qué trabajador o trabajadores se lleva a efecto la misma y a quien corresponden dichas horas, respetando en todo caso los criterios de moderación de ausencias citados en el artículo anterior.

Art. 47. Delegado sindical.

En los centros de trabajo que cuenten con las plantillas que a continuación se indican y cuando los sindicatos de trabajadores legalmente implantados posean en los mismos una afiliación superior a la que asimismo se cita, la representación del sindicato será ostentada por un delegado.

a) Más de 50 trabajadores y una afiliación superior al 30 por 100 de la plantilla.

b) Más de 75 trabajadores y una afiliación superior al 25 por 100.

c) Más de 100 trabajadores y una afiliación superior al 20 por 100.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representando mediante titularidad personal en cualquier centro de trabajo, deberá acreditarlo ante la empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido al citado delegado su condición de

representante del sindicato a todos los efectos que procedan.

El cargo de delegado sindical desaparecerá automáticamente si posteriormente a su implantación disminuyen las cifras de trabajadores o de afiliación requeridos por debajo de los topes indicados. Para ello la empresa podrá requerir del sindicato una nueva acreditación de su derecho.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos del sindicato al que represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa y sus funciones serán las siguientes:

- a) Representar y defender los intereses del sindicato al cual representa, y de los afiliados al mismo en el centro laboral, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la empresa.
- b) Asistir a las reuniones del comité de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- c) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- d) Serán oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
- e) Podrán recaudar cuotas a los afiliados al sindicato, repartir propaganda y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- f) Con la finalidad de facilitar la difusión de los avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado sindical, un tablón de anuncios que deberá situarse dentro del centro laboral y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
- g) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa, incluida la acumulación del crédito horario regulado en el artículo 45 del presente Convenio.

Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

Art. 48. Acción sindical.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo noveno de la Ley Orgánica de Libertad Sindical,

quienes ostenten cargos electivos en el ámbito autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Art. 49. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos legalmente constituidos, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en tal operación remitirá a la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de cuota, así como el número de cuenta corriente o de ahorro y entidad a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones de forma indefinida, salvo indicación en contrario. La empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical si la hubiere.

CAPÍTULO X: REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 50. Regimen Disciplinario.

Se estará íntegramente a lo dispuesto en el ALEH vigente

DISPOSICIÓN FINAL

Todas las referencias contenidas en texto del Convenio y realizadas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que suponga la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden efectuadas a un género neutro, es decir, que también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES JAEN PLAZA RESTAURACION, S.L.						
a	NIVEL RETRIBUTIVO	GRUPO PROFESIONAL UNO	AÑO 2021 SALARIO BASE MES	P.P.PAGA EXTRA	AÑO 2022 SALARIO BASE MES	P.P.PAGA EXTRA
a.0	1,35	Personal de equipo / Ayudante camarero	1016,71	169,45	1026,88	171,15
a.1	1,40	Respons. Experiencia cliente / Camarero	1077,19	179,53	1087,96	181,33
a.2	1,40	Encargado de area /camarero	1077,19	179,53	1087,96	181,33
b		GRUPO PROFESIONAL DOS	AÑO 2021 SALARIO BASE MES	P.P.PAGA EXTRA	AÑO 2022 SALARIO BASE MES	P.P.PAGA EXTRA
b.1	1,50	Encargado de Turno / 2º Jefe Restaurante	1206,46	201,08	1218,52	203,09
b.2	1,50	Segundo asistente / 2º Jefe Restaurante	1206,46	201,08	1218,52	203,09
b.3	1,55	Primer asistente / Jefe Restaurante	1258,63	209,77	1271,22	211,87
b.4	1,60	Gerente de restaurante / Jefe Restaurante	1259,65	209,94	1272,25	212,04
OTROS CONCEPTOS						
COMPLEMENTO		AÑO 2021 Y 2022	No incluido en las retribuciones			
Plus de transporte		5,00	Por cada día de asistencia efectiva al trabajo se cobrará un Plus de transporte de 5,00 €			
Plus absentismo		23,00 año 2021 / 24,00 año 2022	Cuando no exista ausencia total o parcial en jornada laboral alguna en el mes de referencia.			

Jaén, 11 de marzo de 2022.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES EN JAÉN

2022/998 *Convenio colectivo de ámbito empresarial para Asociación de Atención Social Siloé.*

Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos
Expediente: 23/01/0105/2021
Código Convenio: 23101862012022

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de ámbito empresarial para “Asociación de Atención Social Siloé”, recibido en esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Jaén con fecha 29 de diciembre de 2021, suscrito por la Comisión Negociadora el día 24 de diciembre de 2021, cumplimentado que fue el trámite de subsanación con fecha 10 de marzo de 2022, para el que fueron requeridos mediante Comunicación de fecha 01/03/2022, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 54, de 03 de septiembre), en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica 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 (BOJA extraordinario número 55, de 10 de septiembre), y Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 90, de 30 de diciembre).

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 11 de marzo de 2022
El Delegado Territorial
Francisco Joaquín Martínez Garvín

CONVENIO COLECTIVO

ASOCIACIÓN DE ATENCIÓN SOCIAL SILOÉ

Centro y servicio de atención a personas con discapacidad
CIF: G-23063829
Cl. San Lucas 2, Jaén CP 23005

Motivado por la necesidad de dotar de un convenio a la presente asociación en aras a la mejora de la competitividad, el desarrollo y la sostenibilidad en el empleo y la viabilidad de su proyecto social dedicado a la atención de personas con discapacidad.

Tiene naturaleza de convenio en el marco de la empresa Asociación de Atención Social Siloé regulador de la estructura de la negociación colectiva dentro de su ámbito funcional, personal y territorial definido en sus artículos 1 ,2 y 3.

Legitimación

El presente convenio colectivo ha sido negociado por la Comisión Negociadora del Convenio formada por la representación legal de los trabajadores de la Asociación de Atención Social Siloé y de otra, la representación legal de la propia Empresa Asociación de Atención Social Siloé.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Título I

Capítulo I. Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

El ámbito funcional de aplicación del presente convenio colectivo es la empresa de atención y cuidado de discapacitados con denominación Asociación de Atención Social Siloé, en el ejercicio de su actividad en el sector de las personas dependientes y/o desarrollo de la promoción de la autonomía personal mediante servicios de carácter social y sanitario.

Se consideran incluidos en esta tipología los siguientes centros:

- Centro de día para personas con discapacidad.
- Centro residencial y de respiro familiar para personas con discapacidad.

Artículo 2. Ámbito personal.

Este Convenio se aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de la empresa Asociación de Atención Social Siloé.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este convenio se aplicará a todos los empleados de la empresa Asociación de Atención Social Siloé, sita en Jaén, calle San Lucas 2 CP 23005.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio tiene un ámbito temporal, su vigencia abarca desde el día 24 de diciembre de 2021 a 31 de diciembre de 2025.

La entrada en vigor es el día 24 de diciembre de 2021, cualquiera que fuese la fecha de publicación del texto de este convenio colectivo en el Boletín que corresponda por su ámbito territorial.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

A su vencimiento, si no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha final de su vigencia, el convenio colectivo se entenderá automáticamente prorrogado, por anualidades sucesivas hasta la aprobación de un nuevo convenio.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de dos meses y máxima de cinco meses antes de vencimiento de este.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que cursar acuse de recibo, con una antelación mínima de dos meses antes del vencimiento de este.

Denunciado el convenio, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo convenio.

Artículo 6. Comisión negociadora.

La comisión negociadora del convenio empresa estará constituida por la designada por los trabajadores y la empresa.

La comisión negociadora del convenio empresa se constituirá en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio, asumiendo la presidencia y la secretaría de dicha mesa negociadora las personas que acuerden los miembros de la mesa.

La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación, en el plazo máximo de diez días naturales, y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar la negociación en un plazo máximo de quince días naturales a contar desde la constitución de la mesa negociadora del convenio.

Artículo 7. Concurrencia en el ámbito funcional y territorial del convenio.

La regulación de las condiciones establecidas en este convenio tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, en la medida que la normativa laboral vigente lo permita, en las siguientes materias:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por el Estatuto de los Trabajadores a los convenios de empresa
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal

Artículo 8. Derecho de aplicación.

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal. Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En el caso de que por la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de los afectados, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes afectadas, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

No obstante, lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente convenio en todos sus extremos.

En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

Las condiciones establecidas en este Convenio sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

En todo caso, se respetarán aquellas condiciones económicas personales que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, excedan de lo previsto en el presente

convenio.

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y tiene por objeto, alcanzar en los centros y empresas el adecuado nivel de productividad, mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación del centro de trabajo de la entidad Siloé.

Artículo 11. Calidad.

Las partes firmantes consideran las relaciones laborales como un elemento sustancial para la aplicación de criterios de calidad en la atención a personas con discapacidad prestada por el centro de trabajo de la entidad Siloé, por lo que consideran éste como un instrumento válido para posibilitar que la organización y funcionamiento de los centros esté orientada a lograr el bienestar, la promoción, la atención y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Artículo 12. Comisión paritaria.

1. Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por las partes firmantes de este Convenio colectivo, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

2. La comisión paritaria estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la entidad Siloé, quienes de entre ellos elegirán una presidencia y una secretaria.

3. La comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado al resto de los trabajadores.

4. Se señala como domicilio de la comisión paritaria, a efectos de registro, el del domicilio fiscal de la empresa Asociación de Atención Social Siloé sito en Calle San Lucas, 2 de Jaén.

Las consultas se remitirán por escrito a la comisión paritaria, mediante carta certificada con acuse de recibo o al email de la entidad Siloé debiendo de constar su recibí.

5. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se toman por mayoría de cada una de las partes, representantes de los trabajadores y entidad, y serán vinculantes.

6. Se reunirá cuando sea solicitado por mayoría de cada una de las partes, y en todo caso, mediante convocatoria por escrito remitida a sus miembros, con una antelación mínima de 15 días, en la que se expresará las materias a considerar, fecha, hora y lugar de celebración. En la primera reunión se procederá a la e de Presidencia y Secretaria.

Podrá cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria solicitar la convocatoria inmediata de la misma por razones de urgencia.

7. Cuando cualquiera de las partes de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención, la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada.

8. Los acuerdos de la Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste. En cualquier caso, los afectados (empresa /trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

9. Serán funciones, entre otras, de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas del presente Convenio colectivo.

b) Emitir informe sobre la interposición de cualquier conflicto colectivo. Si en el plazo de 15 días, a contar desde la comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto, la Comisión Paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitir.

c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Cualesquiera otras funciones que le sean adjudicadas por precepto legal.

10. Podrá acudir al procedimiento de mediación y arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo. La mediación será perceptiva para interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario. El acuerdo logrado a través de la mediación y, en su caso, el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados de conformidad con el art- 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II. Contrataciones

Artículo 13. Régimen jurídico de contratación.

1. El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio.

El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes y la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia básica a la representación legal de los trabajadores.

La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador o trabajadora que en su caso sea requerida para el puesto de

trabajo, la duración del contrato, y el grupo profesional y puesto de trabajo para el cual se le contrata. Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

2. Los trabajadores y trabajadoras contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo o que se demuestre que su relación no es laboral.

3. El marco normativo de referencia para la negociación colectiva que aborde el desarrollo concreto de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, estará constituido no sólo por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio que regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, sino también por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social o norma que lo sustituya y cualesquiera otras disposiciones normativas que, en materia de empleo, resulten de aplicación a personas con discapacidad.

4. Los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, en caso de necesitarlo la empresa y reunir las personas trabajadoras las condiciones que el puesto precise, a juicio de la dirección, con información a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 14. Forma y duración de los contratos.

1. Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúa desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

2. También adquirirán la condición de trabajadores/as fijos, los que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Lo dispuesto en este punto 2 no será de aplicación a los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados al amparo de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

Artículo 15. Contrato de interinidad.

1. Es el que se efectúa para sustituir a un trabajador o trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo y por el período en que se dé dicha circunstancia, de acuerdo a lo previsto en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa de desarrollo del mismo.

2. El contrato de interinidad deberá formalizarse por escrito, haciendo constar en el mismo el trabajador o trabajadora sustituido/a, la causa determinante de la sustitución y si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador/a sustituido/a o el de otro/a trabajador/a de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

3. Las situaciones que generan derecho a reserva de puesto de trabajo y que posibilitan la contratación interina, además de las establecidas en la legislación vigente, son las siguientes: vacaciones, permisos y descansos, incapacidad temporal del trabajador; declaración del trabajador en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez cuando sea previsible la revisión por mejoría; maternidad o paternidad; adopción o acogimiento; excedencia forzosa por ejercicio de cargo público representativo; excedencia forzosa por desempeño de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal; privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria; suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias; excedencia por cuidado de familiares; suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo; suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural o para completar la jornada de los trabajadores con reducción de jornada por tal circunstancia; para sustituir a personas víctimas de violencia de género cuando se acoja a las medidas laborales de protección por las que temporalmente tenga que apartarse de su puesto de trabajo o por razones de guarda legal y en el supuesto de interinidad por vacante.

Artículo 16. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1. El contrato eventual por circunstancias de la producción se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Se considera contrato eventual el que se concierta para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de los centros, entendiéndose por acumulación de tareas a título ilustrativo, el incremento puntual de la demanda de usuarios de los servicios. En el contrato se consignará, con precisión y claridad, la causa o circunstancias que lo justifique. El motivo por el que puede utilizarse este tipo de contrato en los centros educativos será cuando se produzca un exceso no previsto de tareas en los períodos de inscripción y matrícula.

2. La duración máxima del contrato será de doce meses dentro de un período de referencia de 18 meses en los términos y condiciones prevenidos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso en que se concierte por un período inferior podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que en ningún caso esta prórroga de contrato pueda superar el total de los doce meses citados.

Como parte integrante de la política de empleo y a fin de potenciar la creación de empleo

estable, se acuerda que los trabajadores ocupados mediante contratos de carácter eventual, una vez superado el plazo establecido por la legislación vigente, pasarán a ser contratados como trabajadores en régimen de contrato indefinido, dentro de los objetivos de política de empleo que habilitan la jubilación forzosa de conformidad con la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores.

3. A la resolución del contrato el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir la indemnización establecida para esta modalidad de contratación por la legislación vigente.

Artículo 17. Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.

1. El contrato para obra o servicio determinado, en los términos establecidos en la legislación vigente, podrá ser utilizado por las empresas y centros que realicen conciertos o acuerdos con las administraciones públicas, en cualquiera de sus ámbitos, o con empresas privadas de cualquier orden para la prestación de servicios, cursos o actividades de carácter temporal, o aquellos que se encomienden a los centros y que sean de renovación incierta o no conocida con seguridad la duración del mismo.

2. El contrato deberá especificar el carácter de la contratación e identificar el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, respetando los límites máximos establecidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, transcurridos los cuales, el trabajador adquirirá la condición de fijo en la empresa.

Artículo 18. Contratos formativos.

Los contratos para la formación se registrarán por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores con las siguientes especialidades:

1. Contrato en prácticas. Este contrato se podrá concertar con aquellas personas que estuviesen en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios o siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad.

La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de dos años ni ser inferior a seis meses.

El período de prueba no podrá ser superior a un mes para titulados medios y certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y dos meses para titulados superiores y certificados de profesionalidad de nivel 3.

A la terminación del contrato de prácticas, la empresa entregará al trabajador o trabajadora un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Los contratos en prácticas se considerarán como contratos ordinarios por tiempo indefinido si el trabajador/a continuará prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera habido denuncia expresa.

Si a la finalización del contrato el trabajador o trabajadora continuase en la empresa y/o entidad no podrá concertarse un nuevo período de prueba y el período de prácticas computará a todos los efectos como de antigüedad en la misma.

La retribución en el primer año será el 85 % y en el segundo año del 95 % de la cuantía que figura en las tablas salariales correspondiente al puesto de trabajo para el que haya sido contratado y en función del tiempo efectivamente trabajado.

2. Contrato para la formación y el aprendizaje. En esta materia regirá lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases para la formación profesional dual y su normativa de desarrollo, así como en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo. En todo caso, el objeto de este contrato será el previsto en la legislación vigente, sin que las empresas puedan celebrar estos contratos para sustituir a trabajadores fijos cuyos puestos coincidan con los puestos de trabajo que se contratan con el contrato de formación y aprendizaje.

No se tendrán en cuenta los contratos indefinidos extinguidos por despido disciplinario declarado procedente, los efectuados por causas económicas, organizativas ni de producción o por las causas objetivas recogidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores o los producidos por dimisión, muerte, jubilación e incapacidad permanente. La retribución del trabajador/a será del 75 % del salario fijado en Convenio colectivo para un trabajador/a desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo durante el primer año de servicio y del 85 % durante el segundo y tercer año.

Se dará traslado del resultado de las evaluaciones formativas al comité de empresa.

Artículo 19. Contrato a tiempo parcial.

1. A partir de la publicación de este Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, se considerará que una persona está contratada a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior o igual al 90 % de la jornada a tiempo completo establecida en este Convenio para el puesto de trabajo y grupo profesional por el que se le contrató, siendo de aplicación el régimen jurídico establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando en la empresa se haya pactado una jornada inferior a los límites máximos establecidos en este Convenio, para establecer el porcentaje de jornada contratada se utilizará como referencia la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable de su mismo centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.

2. En el contrato de trabajo, que necesariamente será por escrito, deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

3. La jornada de trabajo solo podrá realizarse de forma partida, con una sola interrupción, cuando se trate de contratos con una duración diaria de, al menos, seis horas al día.

4. Los trabajadores o trabajadoras que hubieran accedido voluntariamente o por

necesidades de la empresa a la situación de trabajo a tiempo parcial, o viceversa, podrán solicitar por escrito a la empresa el retorno a la situación de procedencia bien cuando las causas aludidas por la empresa se hayan modificado, o bien a petición del trabajador/a cuando lo solicite y no exista causa productiva, económica o de la organización del trabajo que lo impida.

Artículo 20. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Las personas trabajadoras sujetas a este Convenio, podrán acogerse, previo acuerdo con la dirección de la empresa, a la jubilación parcial anticipada, en los casos y con los requisitos establecidos en los artículos 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y 215 de la Ley General de la Seguridad Social, así como, demás disposiciones vigentes concordantes. Cuando el trabajador o trabajadora ejercite este derecho, una vez que las Entidades Gestoras de la Seguridad Social aprueben el acceso a la jubilación parcial del trabajador, ésta deberá suscribir un contrato de relevo en los términos exigidos en la legislación aplicable, siendo de aplicación lo establecido en cada momento en la norma legal en vigor.

Artículo 21. Contrato fijo-discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En el modelo de contrato de esta modalidad deberá figurar, por escrito, la duración estimada de la actividad, la jornada laboral estimada y su distribución horaria. La empresa facilitará por escrito tanto a los trabajadores afectados como a los representantes de los trabajadores los criterios fijados en la misma por el que se establece el orden de llamamiento a la actividad.

Este contrato se utilizará siempre y cuando la interrupción de la actividad sea superior a dos meses, teniendo en cuenta que en estos dos meses de interrupción de la actividad deben de computarse los períodos de vacaciones y que estas vacaciones no sean retribuidas sino efectivamente disfrutadas, de lo contrario este tipo de contrato pasará a ser fijo.

Las personas trabajadoras que realicen estas actividades deberán ser llamadas, según forma y orden previamente establecidos, cada vez que se reanude la actividad y acumularán la antigüedad total desde su ingreso en la empresa; en lo no previsto por este artículo, será de aplicación lo prevenido en la legislación vigente.

Artículo 22. Período de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso, independientemente del tipo de contrato y duración del mismo, podrá concertar por escrito un período de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

- Grupo profesional del personal directivo: Tres meses.
- Grupos profesionales personal titulado: Dos meses.
- Otros Grupos profesionales: Un mes.

2. Durante el período de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización, sin plazo de preaviso y sin alegación de causa. Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

3. Para el personal con relación laboral de carácter especial de los centros especiales de empleo se establecerá en el contrato de trabajo, formalizado con el trabajador/a con discapacidad, un período de adaptación que tendrá el carácter y la naturaleza del período de prueba a todos los efectos y que no podrá tener una duración superior a la establecida en este mismo artículo para el período de prueba en función del grupo profesional en el que esté encuadrado.

4. El personal que adquiera la condición de fijo tras un contrato temporal previo, no precisará período de prueba.

5. No será válido el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa y dentro de su grupo profesional o puesto de trabajo, bajo cualquier modalidad de contratación, salvo que no haya agotado el período máximo de prueba previsto en el anterior contrato, en cuyo caso se podrá pactar un período de prueba por la diferencia.

6. El periodo de prueba quedará interrumpido por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

7. En todos los casos, terminado el período de prueba, el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho período.

Artículo 23. Vacantes y puestos de nueva creación.

1. Las plazas vacantes existentes en cada empresa o centro de trabajo podrán proveerse o amortizarse.

2. En caso de provisión, y con carácter general, la empresa dará traslado de dicha información a los representantes de los trabajadores y publicará en todos los tablones de anuncios de todos sus centros de trabajo o mediante otros procedimientos incluso telemáticos que aseguren la mejor comunicación posible, la convocatoria de plazas vacantes, tanto de sustitución como de nueva creación, indicando en la misma, los siguientes aspectos: lugar de trabajo, grupo profesional, perfil del puesto, formación necesaria, sistema de selección, fecha de presentación de solicitudes y de resolución del proceso.

3. La selección del candidato o candidata se ajustará a criterios y/o pruebas objetivas, de mérito y capacidad, así como, a pruebas psicotécnicas y de personalidad que se establezcan por la empresa y el resultado de la evaluación que en su caso se haya realizado en el seno de la empresa, valorándose en cualquier caso la experiencia en la empresa. La representación de los trabajadores participará, en la forma que se acuerde en cada empresa, en los procedimientos de selección que se convoquen.

Artículo 24. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

Las empresas con cincuenta trabajadores y trabajadoras o más reservarán en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este Convenio, el 3 % de puestos de trabajo a personas con discapacidad; en el citado porcentaje queda incluido, en su caso, el porcentaje del 2 % establecido en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo

1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y disposiciones vigentes.

Asimismo, se adaptarán los procesos de selección e incorporación, para garantizar las oportunidades de acceso a todas las personas con discapacidad.

Artículo 25. Extinción de contrato.

1. La extinción del contrato, cualquiera que sea su forma o naturaleza, se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y aquellas normas específicas previstas para los contratos de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial.

2. Será preceptiva la emisión del informe del equipo multiprofesional o, en caso de que éste no exista, del equipo de valoración del centro, que exige el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, para proceder a la extinción de los contratos de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial, en los casos y en los términos establecidos en la citada norma u otra que la sustituya.

3. Igualmente será preceptiva la emisión del informe del equipo multiprofesional o si éste no existiese, del equipo de valoración del centro, en el caso de que se proceda a realizar un expediente de regulación de empleo cuando afecte a trabajadores con discapacidad con relación laboral de carácter especial, en los casos y en los términos establecidos en la legislación aplicable a dicha relación laboral de carácter especial.

Artículo 26. Preaviso del trabajador o trabajadora.

El trabajador o trabajadora que se proponga cesar en la empresa voluntariamente deberá preavisar con un período de antelación mínimo de quince días.

El incumplimiento del trabajador de la obligación de pre avisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado, o bien al incorporarse al turno de las listas de interinaje o sustituciones de las administraciones públicas, siempre con preaviso al titular de la misma dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados. Estos plazos no serán necesarios en el caso de acceso al puesto de interino.

Si el centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador o trabajadora la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.

Artículo 27. Subrogación empresarial y cesión de trabajadores y trabajadoras.

1. Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo mediante cualquiera de las modalidades de contratación, las empresas y centros de trabajo cualquiera que sea su actividad, que en virtud de contratación pública, privada, por concurso, adjudicación o cualquier otro tipo de transmisión, sustituyan en la prestación de un servicio o actividad a una empresa o entidad que, bajo cualquier forma jurídica y tanto en régimen de

relación laboral ordinaria o especial, estuviera incluida en el ámbito funcional del Convenio, se subrogará obligatoriamente en los contratos de trabajo de los trabajadores que estuvieran adscritos a dicho servicio o actividad con una antigüedad mínima en el mismo de tres meses, en los términos que se detallan en este artículo.

La citada subrogación se producirá en la totalidad de derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras, garantizándose su continuidad en la prestación del servicio y será imperativa aun cuando ello implicara la transformación de un contrato formalizado al amparo de la relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo en un contrato y relación laboral ordinaria de personas con discapacidad o minusvalía.

La subrogación se producirá respecto del siguiente personal:

- a) Trabajadores/as en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los tres últimos meses, sea cual fuere la naturaleza de la relación laboral y la modalidad contractual.
- b) Trabajadores/as que en el momento de cambio de titularidad de la contrata, servicio o actividad se encuentren en estado de incapacidad temporal, enfermos, accidentados o en situación de excedencia o mediante cualquier permiso, si hubieran estado adscritos a la misma al menos tres meses.
- c) Trabajadores/as que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

A fin de instrumentar la subrogación, la empresa saliente deberá entregar a la entrante, al menos una semana antes de finalizar su servicio, la siguiente documentación:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de las tres últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de éstos que se haya producido en los tres meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.
- Parte de Incapacidad Temporal y/o confirmación del mismo.
- Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes

proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

2. En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores/ as solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación a la nueva adjudicataria.

3. Asimismo se mantendrán los plazos establecidos en los Convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando respeten los contenidos mínimos regulados en el presente capítulo.

4. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios, directa y personalmente, en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

5. Cuando la nueva empresa adjudicataria sea un centro especial de empleo podrá asumir con el proceso de subrogación hasta el número máximo de trabajadores sin relación laboral de carácter especial que la propia regulación legal de constitución y mantenimiento de un centro especial de empleo permita y, todo ello, atendiendo al cumplimiento legal y reglamentario de creación y funcionamiento de los centros especiales de empleo. No obstante con carácter excepcional, mientras ese centro especial de empleo mantenga la adjudicación de la citada contrata podrá subrogarse en la totalidad de la plantilla de los trabajadores de la empresa saliente.

6. Con la sola excepción de lo previsto en los párrafos anteriores, en todos los demás supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, -así como, respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas-, que lleven a cabo la actividad de que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

7. Acreditación documental. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

8. El plazo de entrega será el que se establezca en cada Convenio de ámbito territorial inferior. En el supuesto de que en aquellos no estuviera regulado dicho plazo de entrega, éste será de cinco días hábiles contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirse a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

9. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones

y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, siempre que la actividad subrogada lo permita.

10. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

11. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

12. En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación de un servicio con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio en el plazo de un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

13. En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de que se trate, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/ as afectados/as de la empresa hasta el momento prestadora de dicho servicio.

14. La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contrata de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la

empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte de la empresa saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de subrogación.

15. Se creará, en el seno de la comisión paritaria de este Convenio colectivo, la comisión para la propuesta del tratamiento a contemplar para situaciones derivadas de la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y de la doctrina jurisprudencial.

Artículo 28. Movilidad geográfica.

1. La movilidad geográfica se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Las personas trabajadoras con discapacidad que tengan necesidad de recibir, fuera de la localidad donde se ubica el centro de trabajo, un tratamiento de rehabilitación relacionado con su discapacidad tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus otros centros de trabajo, con más fácil accesibilidad al centro en donde esté recibiendo el tratamiento.

3. La víctima de violencia de género o terrorismo que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente o por otros procedimientos reconocidos.

Capítulo III. Retribuciones

Artículo 29. Retribuciones.

1. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos que se establecen y recogen en los artículos y anexos correspondientes. Estas retribuciones corresponden a la jornada completa y cómputo anual de la misma. Su cuantía será la establecida en los correspondientes artículos y anexos del Convenio.

2. El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

Artículo 30. Estructura salarial.

1. Las cuantías del salario base y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales.
2. Cada trabajador o trabajadora percibirá, como mínimo, el salario base, incluidas las dos pagas extraordinarias, y complementos que pudieran corresponderle, regulados en el presente convenio.

Artículo 31. Complemento de antigüedad y de mejora de la calidad consolidados.

Las cantidades que hasta el 30 de junio de 2012 se venían percibiendo por los antiguos complementos de antigüedad y de mejora de la calidad, seguirán percibiéndose con el mismo carácter.

Artículo 32. Complemento de nocturnidad.

1. El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un complemento mensual de nocturnidad, establecido en el 25 % del salario base de su grupo profesional. Este complemento se abonará por las horas efectivamente trabajadas en el mencionado horario no devengándose en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier causa ni, en período de vacaciones.
2. El presente complemento absorbe en su totalidad las cantidades que, en la actualidad, y por cualquier título, pudieran venir percibiendo las personas trabajadoras por este o similar concepto.

No obstante, lo establecido en el párrafo anterior, mantendrán las mejores condiciones aquellas personas trabajadoras que venían percibiendo el complemento de nocturnidad en condiciones diferentes a las reguladas en este artículo.

Artículo 33. Complemento por trabajo en días festivos.

1. El personal que deba trabajar efectivamente en días festivos, estuviera ello inicialmente previsto o no en su calendario laboral, y preste sus servicios en los catorce festivos tipificados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a percibir un complemento por cada uno de los días festivos trabajados. Independientemente de lo anterior si el personal trabajara un día festivo de los que tuviese contemplados inicialmente como de descanso en su calendario laboral, tendrá derecho a disfrutar como descanso de un día de los fijados inicialmente como de trabajo en su calendario laboral.
2. El complemento de festividad regulado en el presente artículo se abonará íntegramente al trabajador o trabajadora por una jornada ordinaria, correspondiendo al trabajador/a la parte proporcional si trabaja más o menos horas en día festivo.
3. La cantidad a percibir por el trabajador o la trabajadora en concepto de complemento de festividad se calculará multiplicando el número de horas mensuales efectivamente trabajadas en jornada festiva por 3,50 euros.

4. Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este Convenio colectivo vengan percibiendo alguna cantidad por este concepto, ésta absorberá al complemento salarial regulado en el presente artículo; si esta fuese superior a la regulada en este artículo, el trabajador continuará percibiéndola como complemento personal.

Artículo 34. Complemento de dirección y complemento de coordinación.

1. Las personas trabajadoras quienes la empresa les encomiende funciones de dirección dentro del centro podrán percibir el complemento de dirección en la cantidad de 250 euros en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año, excepto en los centros educativos concertados donde será de aplicación lo establecido en el artículo 107.

El complemento por función de dirección no tendrá carácter consolidable, dejándose de percibir cuando el interesado cese por cualquier causa y no la realice. Durante el tiempo en que se desempeñen funciones de dirección, el interesado mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales del grupo profesional al que pertenece.

Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor del Convenio vinieran ejerciendo funciones de dirección y percibiesen alguna cantidad retributiva por ello, esta absorberá el complemento salarial regulado en este artículo; si el citado complemento fuese superior al establecido en el número 1 de este artículo, la diferencia la continuarán percibiendo como complemento personal.

El complemento de dirección se devengará a partir del día en que el trabajador comience a ejercer esta función de dirección.

2. Se establece un complemento salarial de coordinación para aquellos trabajadores a los que expresamente se les encomiende la coordinación de recursos humanos en su ámbito de actividad.

La cuantía de este complemento será de 100 euros en el caso de que las tareas de coordinación no abarquen la jornada completa del trabajador quedando liberado de las tareas para las que fue contratado una parte de la jornada inferior al 50 % de la misma. En el caso de que las tareas de coordinación se desarrollen durante toda la jornada laboral, quedando el trabajador liberado de las tareas para las que fue contratado, ascenderá la cuantía del complemento a 175 euros. En ambos casos el complemento se percibirá en cada mensualidad ordinaria del año.

La encomienda explícita deberá contener la parte de la jornada que el trabajador tiene que dedicar a la tarea de coordinación.

El complemento de coordinación se devengará a partir del día en que el trabajador comience a ejercer esta función de coordinación.

Artículo 35. Otros complementos de ámbito sectorial autonómico o de empresa.

Los complementos retributivos variables del ámbito de la empresa que se acuerden entre las partes legitimadas se remitirán a la comisión paritaria de este Convenio colectivo.

Artículo 36. Vigilancias. Alimentación y alojamiento.

1. El personal que de mutuo acuerdo con la empresa utilice los servicios de alimentación y alojamiento, abonará, como máximo, el 50 % de los honorarios establecidos para las personas usuarias.

2. El trabajador o trabajadora a quien se encomiende y que acepte voluntariamente la vigilancia durante el período de las comidas y descansos correspondientes, no formando parte de las funciones propias derivadas de su contrato de trabajo o de su horario habitual, tendrá derecho a disfrutar gratuitamente los servicios de alimentación. El tiempo invertido en dicha actividad de vigilancia no se computará como tiempo de trabajo.

3. El personal al que se encomiende la asistencia y vigilancia de las personas usuarias con discapacidad durante el período de las comidas y descansos correspondientes, por encontrarse entre sus funciones y horario de trabajo, tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor, abonando el 50 % de los honorarios establecidos para las personas usuarias.

Artículo 37. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual.

No se podrán realizar horas extraordinarias por encima de las 45 horas semanales reguladas en el régimen de jornada irregular regular establecido en el artículo 50.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados. La compensación por descanso o la retribución de horas extraordinarias será la que se pacte en el seno de la empresa. No obstante, a falta de acuerdo se abonarán al valor de 1,25 de la hora ordinaria; en lo no previsto en el presente artículo se estará a lo prevenido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con la ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción o la atención de los servicios, y los demás supuestos de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización origine evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en casos de pérdida de materias primas.

4. La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de las personas trabajadoras sobre el número y causas de las horas extraordinarias efectuadas.

Artículo 38. Pagas extras.

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base de Convenio, en los casos proceda, el complemento de antigüedad que viniera percibiendo.

Las pagas extraordinarias se abonarán una antes del 30 de junio, y otra antes del 23 de diciembre.

De mutuo acuerdo, empresa y trabajador/a, podrán establecer el pago prorrateado en las pagas extraordinarias en las 12 nóminas mensuales del año.

Si el disfrute de las vacaciones coincidiera con la fecha del cobro de la paga extraordinaria, la paga extraordinaria se hará efectiva antes del inicio de las vacaciones.

Capítulo IV. Jornada de trabajo

Artículo 39. La jornada de trabajo. Trabajo a turnos. Descanso diario y semanal.

1. El trabajador/a de los centros y empresas de carácter asistencial tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.720 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada semanal media de referencia será de 38 horas y 30 minutos de tiempo de trabajo efectivo. El número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a ocho horas, salvo en los casos de jornada irregular.

2. Trabajo a turnos:

2.1. De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1561/1995, el trabajador/a en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas, el medio día de descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2.2. Para el trabajador/a en régimen de turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador podrá estar en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

2.3. Tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en período de lactancia de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales y artículo 10 de la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar (RCL 1999, 2800); también tendrá similar preferencia las personas que tengan a su exclusivo cargo a menores de seis años o personas con discapacidad que requieran permanente ayuda y atención.

2.4. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo. El calendario de trabajo será realizado por la empresa.

3. Descanso diario y semanal:

3.1. Con objeto de garantizar el descanso necesario del trabajador o trabajadora, protegiendo su salud, se establece como límite, ante la posibilidad de distribución irregular de la jornada, la necesaria obligación de que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien, como mínimo, 12 horas de descanso diario consecutivo e ininterrumpido. El inicio del cómputo de las doce horas de descanso mínimo tendrá lugar una vez finalizada la jornada efectiva de trabajo. Cuando la jornada diaria se realice de forma partida, ésta no podrá fraccionarse en más de 2 períodos.

3.2. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable a

petición del trabajador/a por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y día completo del domingo. Respecto de los días de descanso acumulados deben ser disfrutados de modo ininterrumpido.

Este régimen no será aplicable al régimen de trabajo de turnos de trabajo y distribución irregular de jornadas, a los que se aplicará lo establecido en el Real decreto 1561/1995.

3.3. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

3.4. El descanso semanal deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana, al menos una vez cada cuatro semanas, salvo si se trata de trabajadores que únicamente presten servicios durante el fin de semana.

3.5. El descanso mínimo diario y mínimo semanal regulado en este Convenio tiene carácter obligatorio y no podrá ser compensado con retribución equivalente.

3.6. Todas las personas trabajadoras, independiente de los descansos mínimos diario y semanal, tendrán derecho a disfrutar de los 14 días festivos al año que establezcan las administraciones públicas competentes en su ámbito territorial. No obstante, cuando por necesidades de la actividad que desarrollen los centros deban estar en funcionamiento, a los trabajadores que se les encomiende trabajar en dichas fechas se les compensará con un día de descanso por cada día trabajado en festivo, independientemente de su derecho a percibir el complemento retributivo de festividad que les corresponda.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Cualquier alteración que obligue a computar el comienzo o el final de la jornada fuera de su puesto de trabajo deberá ser conocida y autorizada por la empresa.

Computarán como tiempo de trabajo efectivo aquellos descansos dentro de la jornada que se encuentren previamente considerados con ese carácter por cada empresa o bien regulados en este Convenio colectivo.

Artículo 40. Calendario laboral.

1. La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá el calendario anual antes del 31 de enero, en el que se contemple al menos:

- a) La distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este Convenio colectivo.
- b) El horario de trabajo.
- c) Las vacaciones.
- d) La distribución de los días laborables, festivos y descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles de la plantilla de trabajadores.

En caso de que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, sería la empresa la que establecería el calendario siguiendo criterios de organización del proceso productivo y respetando en todo caso los derechos de las personas trabajadoras.

En estos supuestos de falta de acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria para mediar en la solución del acuerdo.

2. El calendario laboral del centro de trabajo se difundirá asegurando su conocimiento por parte de todo el personal.

4. El calendario laboral se realizará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Trabajo de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables y los establecidos por cada comunidad autónoma y ayuntamientos correspondientes, siendo catorce días la totalidad de éstos.

Artículo 41. Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones.

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 25 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, y 6 días laborales de descanso retribuidos por asuntos propios, que distribuirán durante el año. En ningún caso estos días de vacaciones y asuntos propios podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos prevenidos en la legislación vigente.

2. Exclusivamente a los efectos del cómputo de días de vacaciones, no se considerarán como días laborables de cada trabajador los sábados, los domingos y los festivos que se encuentren incluidos dentro de los periodos vacacionales solicitados y/o concedidos. De fraccionarse, en este caso, las vacaciones en dos periodos, ninguno de ellos podrá ser menor de 14 días naturales continuados.

3. El período preferente para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.

4. Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, justificada y notificada a la empresa en el plazo de veinticuatro horas siguientes, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan y en todo caso dentro de los dieciocho meses siguientes a la finalización del año en que debieron disfrutarse.

5. Cuando el período de vacaciones coincida con una situación de incapacidad temporal, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Capítulo V. Permisos, Excedencias

Artículo 42. Ausencias justificadas.

Con carácter general y para todas las personas trabajadoras regulados por este Convenio colectivo general, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente.

b) Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo. Así mismo se concederán dos días naturales adicionales para los casos de nacimiento por cesárea.

c) En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

- 3 días laborables en caso de cónyuge, hijos y padres.

- 2 días laborables en caso de otros parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.

En ambos supuestos, cuando la persona empleada necesite hacer un desplazamiento superior a 250 km. fuera de la localidad del centro de trabajo, el permiso se ampliará dos días naturales.

Si el hecho causante que origina el derecho a la licencia retribuida regulada en el presente apartado se produce cuando el trabajador hubiera completado al menos el 70 % de su jornada de trabajo, el permiso comenzará a computarse a partir del día siguiente.

d) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

e) Un día laborable por boda de un hijo o un hermano.

f) Siete días por fallecimiento de hijo o cónyuge; tres días por fallecimiento de padres o hermanos y dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado. Cuando la persona empleada necesite hacer un desplazamiento superior a 250 km fuera de la localidad del centro de trabajo, el permiso se ampliará 2 días naturales.

g) Para cualquier otro permiso o licencia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

h) Los trabajadores dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador como de hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años. Así mismo podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellos trabajadores que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

Salvo que se especifique lo contrario, en todos los supuestos las ausencias se conceden como días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para el trabajador en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que la genera.

El disfrute de los mismos, será? ininterrumpido a salvo del supuesto de hospitalización contemplado en el apartado 1c) en el que el disfrute podrá? ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, así como aquellos con contrato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas, por las causas definidas en este artículo, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.

Todos los permisos regulados en este artículo se mantendrán en su duración siempre y cuando se haga efectivo el hecho causante.

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá? igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidos por una relación de afectividad análoga a la conyugal siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

Artículo 43. Permisos no retribuidos.

1. Todo el personal podrá solicitar un único permiso sin sueldo al año, sea cual sea su duración, y que como máximo será de noventa días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros, supeditando su concesión a las necesidades productivas de la empresa.

Queda expresamente prohibida la prestación de servicios remunerados, similares o equivalentes a los desempeñados en la empresa, para otra empresa, organismo, entidad o administración. El incumplimiento de esta prohibición tendrá la consideración de falta muy grave a efectos disciplinarios.

Con carácter excepcional, por motivos de conciliación de vida laboral y familiar, enfermedad o finalización de estudios oficiales, se podrá dividir este permiso o solicitar hasta dos más, siempre que no se exceda la duración máxima de noventa días. Su concesión quedará supeditada en todo caso a la compatibilidad con la organización y funcionamiento de la empresa, quien podrá denegarlo por razones organizativas y productivas.

2. Una vez agotadas las 20 horas fijadas en el punto h) del artículo anterior tendrán la consideración de permisos no retribuidos las ausencias para visitas médicas que no deriven en baja laboral y serán descontados de la retribución del trabajador en el mes siguiente en que se produzca la visita médica que, en todo caso, habrá de justificarse por el trabajador.

Artículo 44. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. El tiempo en que el trabajador permanezca en esta excedencia, no computará a efectos de antigüedad en la empresa.

2. El trabajador o trabajadora, con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. La empresa concederá excedencia forzosa en los siguientes supuestos:

- Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

- Para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenece sea un sindicato representativo.

- Por razones de ampliación de estudios relacionados con la actividad de la empresa.

En estos supuestos la excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

4. Los trabajadores tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de doce años en los términos previstos legalmente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada o continuada.

5. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación.

La duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que el trabajador/a al que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días

siguientes.

Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador con contrato de interinidad vinculado a la suspensión del trabajador excedente y éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario o empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Artículo 45. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos o de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de Trabajadores, en el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

2. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de Trabajadores 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 de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La concreción horaria de las reducciones de jornada previstas en este artículo corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

4. Los trabajadores/as 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. Estos derechos se ejercerán conforme a lo previsto en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, teniendo derecho a acumular la reducción de jornada prevista en jornadas completas, atendiendo al cómputo anual de su jornada.

5. Desde la dirección de las empresas y centros de trabajo se facilitarán las medidas conducentes a favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

Artículo 46. Riesgo durante el embarazo y la lactancia.

La suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 47. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se estará a lo establecido en cada momento en la legislación vigente.

Artículo 48. Licencias no retribuidas.

Se autorizarán licencias no retribuidas de hasta dos meses dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada del cónyuge o parientes de primer grado del empleado o acompañamiento en la asistencia médica de familiares (primer grado) con enfermedad crónica o discapacidades graves.

Artículo 49. Lactancia.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, los/las trabajadores/as, 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.

Quien ejerza este derecho, 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.

Este permiso podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas de este permiso podrán acumularse a 20 días naturales continuados para contratos a tiempo completo.

Capítulo VI. Formación

Artículo 50. Principios generales.

La empresa tiene la competencia de organizar, planificar y decidir la formación más adecuada a cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta los criterios que plantee la comisión sectorial de formación.

Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, así como a recibir una oferta formativa, estructurada en módulos formativos, vinculada a la obtención de los certificados de profesionalidad y al reconocimiento de competencias profesionales en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción es la formación. En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores/as y a la promoción.

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de las competencias y los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- c) Facilitar y promover la adquisición por las personas trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente Convenio, así como ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionado con el ámbito de actuación del presente Convenio.
- d) Programar ofertas de acciones de formación profesional para empleo referidas al catálogo nacional de cualificaciones, que permitan el reconocimiento de aprendizajes con la acreditación de la experiencia y la formaciones profesionales del sistema educativo, vinculada con el desarrollo del sistema nacional de cualificaciones.
- e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales.
- f) Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador/a como a la dinámica de la empresa.

Artículo 51. Desarrollo de la formación.

1. La empresa con la representación de los trabajadores establecerá un proceso participativo para el desarrollo de la formación, estableciendo un calendario de actuaciones:

1.1 Se facilitará un cuestionario de estudio sobre las necesidades formativas a cumplimentar por la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, resultando un mapa de valoración de los distintos ámbitos formativos que planifique un plan de formación.

1.2 Elaboración de las propuestas de las acciones formativas que tengan objetivos e itinerarios formativos.

1.3 Elaboración del calendario anual y catálogo general de cursos.

2. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. Las horas lectivas de cursos contemplados como obligatorios por parte de la empresa serán considerados como jornada efectiva independientemente del horario de realización. En caso de ofertar la entidad cursos de asistencia voluntaria por parte del trabajador/a, o siendo este último quien propone la participación en alguna acción formativa, de mutuo acuerdo, las partes fijarán las condiciones de realización y, en su caso, la compensación correspondiente.

3. Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de las personas trabajadoras que asistan y se valorarán para su promoción profesional.

4. Como criterio general para la asistencia a los cursos programados, tendrán prioridad las personas trabajadoras que hayan participado en menos acciones formativas y que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso y, dentro de estos, gozarán de prioridad las personas trabajadoras menos cualificadas.

Artículo 52. Permisos para la formación.

1. Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a 25 horas anuales de formación, que podrán ser acumulables en períodos de hasta 5 años, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o en centro externo en materias relacionadas con su actividad profesional; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador/a y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten.

Cuando la empresa realice cursos de perfeccionamiento y el trabajador/a participe en los mismos, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia serán por cuenta de aquella.

El personal que preste sus funciones en horas nocturnas, o en otro horario no coincidente con las horas en que se organicen las acciones formativas, no se verán discriminados por tal motivo con respecto al resto de trabajadores. Tendrán por tanto derecho también a las 25 horas de formación dentro de su jornada, aunque no coincidan con las horas presenciales de formación. La empresa acordará con el trabajador la concreción de la compensación en horas retribuidas de descanso que le corresponda.

2. Permisos individuales de formación (PIF). Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

3. Cuando el trabajador o trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial, la empresa siempre que sus necesidades organizativas lo permitan, le facilitará el cambio de turno que fuese imprescindible para compatibilizar su trabajo con la realización de sus estudios, así como, siendo posible, le otorgará preferencia para elegir turno de trabajo.

4. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a disponer del tiempo necesario para concurrir a las convocatorias oficiales de evaluación y acreditación de la experiencia laboral para la obtención del certificado de profesionalidad correspondiente. Este tiempo podrá ser computado dentro del tiempo dedicado a formación.

5. También podrá disfrutar de permiso para concurrir a exámenes oficiales para la obtención de un título, no computando como jornada efectiva de trabajo.

6. Tendrán prioridad para asistir a los cursos programados aquellos trabajadores que desempeñen puestos de trabajo relacionados directamente con el objeto de la formación ofertada, y dentro de estos, gozarán de prioridad de asistencia aquellos trabajadores menos cualificados.

Capítulo VII. Faltas y sanciones

Artículo 53. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los/as compañeros/as de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- b) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
- c) Tres faltas de puntualidad, cometidas durante un período de 30 días.
- d) No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- e) La falta injustificada de un día, dentro de un periodo de 30 días
- f) La falta injustificada a la formación obligatoria organizada por la empresa.

Artículo 54. Faltas graves.

Serán faltas graves:

- a) Cualquiera actuación, aunque sea puntual, con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.
- b) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o para las personas con discapacidad.
- c) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o compañeras o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

Artículo 55. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

- a) Cualquiera actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.

- b) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o empresaria, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares de las personas usuarias.
- d) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.
- e) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.
- f) El abuso de autoridad.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.
- i) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.
- j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artículo 56. Sanciones.

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador/a, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a los representantes legales de los trabajadores si los hubiera.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

- Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.

c) Faltas muy graves:

- Amonestación de despido.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días. Despido.

Artículo 57. Prescripción.

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, en todos los casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Capítulo VIII. Derechos sindicales

Artículo 58. No discriminación.

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical.

Artículo 59. Electores y elegibles.

Todo trabajador/a podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la L.O.L.S.

Artículo 60. Garantías.

Tanto los miembros de los comités de empresa como los delegados sindicales tendrán todas las garantías expresadas en la ley.

Artículo 61. Derechos.

1. De acuerdo con el artículo 8 del título IV de la L.O.L.S.; las personas trabajadoras afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad a lo establecido en los estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del centro.

c) Recibir información que le remita su sindicato.

d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.

2. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas, tendrán derecho, según el artículo 9 de la L.O.L.S., a:

a) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, sin interrumpir el trabajo normal.

b) Los representantes sindicales que participen en las negociaciones de los Convenios colectivos, manteniendo sus vinculaciones como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el

adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que esté afectado por la negociación.

c) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

d) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 62. Acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia, región, comunidad autónoma o Estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del Convenio podrán acumular las horas de los distintos miembros de los comités de empresa y, en su caso, de los delegados de personal pertenecientes a sus organizaciones, en aquellos trabajadores, delegados o miembros del comité de empresa que las centrales sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la patronal el deseo de acumular las horas de sus delegados y delegadas.

Los acuerdos que a efectos de fijar el número de permanentes sindicales se negocien con las administraciones en la aplicación de este artículo, también serán notificados a la organización patronal.

Las administraciones correspondientes harán efectivos los salarios de dichos liberados, según la legislación vigente.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar al centro el nombre de su trabajador liberado, previa aceptación del mismo.

Artículo 63. Reunión.

Se garantizará el derecho que las personas trabajadoras del centro tienen a reunirse en el mismo centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al director/a o representante de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al centro que van a asistir a la asamblea.

Con el fin de garantizar este derecho al personal no docente, los centros podrán regular el trabajo del día, con el fin de hacer posible la asistencia de este personal a dichas asambleas.

Artículo 64. Secciones sindicales.

Las organizaciones sindicales podrán constituir secciones sindicales en el ámbito de la empresa. Las secciones sindicales tendrán derecho:

a) A disponer de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, para facilitar la

información que pueda interesar a afiliados y trabajadores.

b) A la utilización de un local adecuado para desarrollar sus actividades en las empresas con más de 250 trabajadores.

Las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales elegidos entre sus afiliados y en el siguiente número: 1 delegado sindical en las empresas de 250 hasta 750 trabajadores; dos en empresas de 751 a 2.000 trabajadores; tres en empresas de 2.001 a 5.000 trabajadores; y cuatro en empresas de 5.001 trabajadores en adelante.

Las empresas de menos de 250 trabajadores podrán elegir delegados sindicales de sus secciones sindicales hasta un máximo de tres delegados por sección sindical de conformidad con la siguiente escala: Hasta 100 trabajadores 1 delegado/a sindical; de 101 a 175 dos delegados/as; de 176 a 249 tres delegados/as sindicales. Estos delegados/as sindicales tendrán los mismos derechos que los previstos para delegados de empresas de 250 trabajadores o más excepto el disfrute del crédito horario.

Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías legales y derechos que los establecidos para los miembros de comités de empresa; la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa; podrá asistir a las reuniones de los comités y los órganos internos de las empresas en materia de seguridad e higiene; deben ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores o a sus afiliados, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos, en los períodos de consulta de los procedimientos sobre movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación del régimen salarial; recibir y distribuir información entre los trabajadores; celebrar reuniones y asamblea previa comunicación al empresario en los centros de trabajo.

Las secciones sindicales están legitimadas para negociar en los Convenios colectivos de empresa, siempre y cuando sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Capítulo IX. Mejoras sociales

Artículo 65. Incapacidad temporal.

1. El presente Convenio colectivo complementa la prestación económica derivada de incapacidad temporal a cargo de las empresas hasta un determinado porcentaje del salario que el trabajador o trabajadora percibiría en caso de estar en activo. El complemento empresarial a la prestación económica por incapacidad temporal se refiere en este Convenio a la retribución mensual ordinaria que percibe el trabajador, computándose todos los conceptos salariales, tanto fijos como los variables percibidos.

El complemento empresarial ha de percibirse durante el proceso máximo de 18 meses, duración máxima de la incapacidad temporal, y durante la prórroga extraordinaria de la incapacidad temporal, conforme a las reglas recogidas en los apartados siguientes.

2. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá como complemento salarial por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía de la prestación económica hasta el

100 % de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por incapacidad temporal, y durante todo el período de incapacidad temporal. Los accidentes in itinere se regularán según la legislación vigente en cada momento.

3. A partir del momento de la publicación del presente Convenio, en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las percepciones y, en su caso, los complementos empresariales serán los siguientes:

En la primera baja del trabajador en el año natural, percibirá el 100 % de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja.

En la segunda baja que tuviera el trabajador en el mismo año natural, durante los tres primeros días percibirá el 60 % de la retribución mensual ordinaria como complemento a cargo de la empresa; a partir del 4.º día y hasta el final de la baja se complementará por la empresa lo que falte para completar el 75 % de su retribución mensual ordinaria, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja.

A partir de la tercera baja en el mismo año natural no se abonará complemento alguno por parte de la empresa siendo aplicable la legislación común de la LGSS.

Cuando concurra que un trabajador o trabajadora inicia el año en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral continuará en la situación, según lo establecido en el apartado anterior, que se le viniera aplicando al inicio del período de esta baja.

Con carácter excepcional, y siempre y cuando así se acredite, las bajas que se produzcan en las personas como consecuencia de su propia discapacidad tendrán la consideración de primera baja a los efectos del abono del complemento establecido y no computarán en el periodo del último año a los efectos de este apartado.

Así mismo el trabajador percibirá el 100 % de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja siempre que esta sea consecuencia de las enfermedades recogidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

Artículo 66. Pólizas de responsabilidad civil.

El centro de trabajo de la entidad Siloé, incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, deberán tener suscrita una póliza de responsabilidad civil con suma asegurada no inferior a 150.000 euros por siniestro que garantice la responsabilidad civil por acciones u omisiones culposas o negligentes realizadas por todo el personal afectado por este Convenio, incluyéndose en la misma la defensa jurídica correspondiente. En las empresas en las que exista personal con titulación y ejerza de personal sanitario, el seguro ha de cubrir la responsabilidad civil profesional sanitaria por acciones u omisiones negligentes o culposas cometidas en el ejercicio de su profesión.

Artículo 67. Anticipo para víctimas de violencia de género.

Las víctimas de violencia de género, así declaradas por sentencia judicial, podrán acceder a un anticipo de tres mensualidades sobre su nómina con el fin de hacer frente a los gastos

derivados de su situación.

Capítulo X. Seguridad y salud laboral

Artículo 68. Seguridad y salud laboral.

El centro de trabajo de la entidad Siloé, incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio cumplirá las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello, deberán nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.

Para ello desarrollará una Política de Prevención en Salud Laboral que se debe implementar en toda la estructura organizativa.

Artículo 69. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por las mutuas y aquellas pruebas específicas que el departamento de servicio de prevención y la comisión sectorial de seguridad y salud laboral establezca para cada puesto de trabajo.

La vigilancia de la salud está caracterizada por:

1. Los reconocimientos médicos tendrán carácter voluntario y sólo podrán llevarse a cabo con el consentimiento del trabajador. Se exceptúa la voluntariedad los supuestos previstos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos laborales.
2. Los resultados de la vigilancia serán comunicados sólo a los trabajadores afectados.
3. Los datos obtenidos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.
4. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico que lleve a cabo la vigilancia de salud de los trabajadores.

Se garantizará la confidencialidad de toda la información relativa al estado de salud del trabajador y el derecho del trabajador a no verse afectado por sus datos sanitarios, garantizando su no discriminación por tal motivo.

Artículo 70. Protección de la maternidad.

1. En materia de protección de la maternidad se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos laborales vigente en cada momento.
2. Si de la aplicación de la legislación vigente fuera pertinente realizar evaluación de riesgos y como consecuencia de la misma, los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición

a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la mutua, con el informe del médico del servicio nacional de la salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

4. En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Artículo 71. Plan de Emergencia.

1. El centro de trabajo de la entidad Siloé debe contar con un plan de emergencia actualizado según lo regulado por la legislación vigente.

En dicho Plan de Emergencias deberán analizarse las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, teniendo en cuenta las características específicas de la actividad, instalaciones y personas que las frecuenten, debiendo adoptar medidas que contemplen la presencia de personas con discapacidad de forma que, ante una situación de emergencia, se puedan compensar las dificultades que su presencia pueda originar.

2. La empresa deberá informar a las personas trabajadoras, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

3. Asimismo, la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras y a éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la evaluación de riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 72. Prendas de trabajo.

1. En base al Real Decreto 773/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, se entiende por Equipo de Protección Individual (EPI en adelante) cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin. También se considerará como EPI la prenda de trabajo/uniforme que esté destinado específicamente a proteger la salud o integridad física del trabajador. Se seguirán, para la elección, utilización y mantenimiento de los equipos de protección las disposiciones mínimas de seguridad y de salud establecidas en el Real Decreto anteriormente mencionado.

2. A los trabajadores y a las trabajadoras se les dotará del equipo de prendas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan; para la reposición de los mismos será preceptiva la entrega del material deteriorado. Las prendas de abrigo se darán como mínimo cada 3 años. Asimismo, cada empresa o centro de trabajo se responsabilizará de dotar de todas las prendas de trabajo y seguridad necesarias para la realización de los trabajos.

3. Habida cuenta de que las prendas de seguridad no pueden tener tiempo de uso definido de antemano, estas se entregarán renovables en el momento que estén deterioradas y fuera de uso. La utilización de las prendas de trabajo será obligatoria para los trabajadores en los centros de trabajo durante la jornada laboral.

4. Entrega de los equipos de protección individual. La empresa pondrá a disposición de cada trabajador o trabajadora los equipos de protección y seguridad necesarios en función del puesto de trabajo que ocupe, además de los que se requieran por otros trabajos no habituales; debiendo firmar el registro de entrega de cada equipo de protección individual, siendo informado en ese momento de los riesgos que le protege, caducidad y medidas que debe adoptar para su cuidado y mantenimiento; estando igualmente a su disposición el folleto informativo del mismo.

5. Obligaciones de los trabajadores. Se debe utilizar el EPI únicamente para los usos previstos siguiendo las instrucciones del fabricante.

6. Llevar puesto el EPI mientras esté expuesto al riesgo. Los EPI entregados se utilizarán únicamente para los trabajos de la empresa y dentro de la jornada de trabajo; quedando totalmente prohibido dejarlos, cambiarlos o sacarlos fuera del centro de trabajo para otros menesteres. Igualmente, el trabajador tiene la obligación de asistir cada día a su puesto de trabajo con el equipo de protección y seguridad adecuado a las tareas que tiene que realizar habitualmente. Cuando por causas imputables al trabajador, éste no disponga del equipo de protección adecuado al trabajo que debe realizar, no podrá desempeñar su tarea ese día, por lo que será objeto de amonestación y / o sanción en los términos previstos normativamente.

Artículo 73. Delegados de prevención.

1. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados de prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente.

2. El crédito horario de los delegados de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.

- d) El destinado para acompañar a la inspección de trabajo y seguridad social en las visitas al centro de trabajo.
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de las personas trabajadoras.
- f) El destinado a su formación.
- g) Este crédito será independiente del que corresponda al trabajador si éste fuera también representante legal de los trabajadores.

Artículo 74. Formación e información en seguridad y salud laboral.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente relativa a protección de riesgos laborales.

En todo caso, se garantizará una formación práctica, suficiente y adecuada en seguridad y salud laboral a todos los trabajadores, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros.

Se imputará con cargo a las 25 horas de formación establecidas en el artículo 52 del presente Convenio.

Se procurará garantizar la accesibilidad universal en las acciones formativas en materia de salud laboral, siendo adaptadas a las características del puesto de trabajo / persona a formar.

Título II. Desarrollo y clasificación profesionales

Capítulo I. Clasificación profesional

Artículo 75. Ordenación funcional.

Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la totalidad de las actividades del centro por puestos de trabajo de características similares, organizados según criterios objetivos de eficacia, mando y calidad.

Los puestos de trabajo del centro podrán ser distribuidos por la empresa en alguno de los grupos siguientes:

Puestos de actividad ordinaria: Son los puestos relacionados con los cometidos y funciones habituales que por su propia naturaleza identifican la actividad del centro.

Puestos de dirección y coordinación: Son aquellos cuyo desempeño supone, además del adecuado nivel de aptitud profesional, una relación de confianza con la empresa para las personas que los desempeñan. Supone el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actuación de otros puestos de trabajo, debiendo realizar los trabajos que de ellos dependen cuando las necesidades del servicio

así lo requieran. La creación, configuración, designación y cese de estos puestos es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Las cantidades que en concepto de complemento de dirección o coordinación que pueda percibir quien sea designado para ello por la empresa, dejarán de percibirse cuando el interesado cese en el desempeño del citado puesto; consecuentemente el mencionado complemento no será consolidable. Al cesar en el puesto, el interesado/a, en su caso, podrá incorporarse al puesto de actividad normal que venía desempeñando anteriormente, siéndole de aplicación las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio para este puesto de actividad normal.

Artículo 76. Clasificación profesional.

En materia de clasificación profesional se está a lo dispuesto en el XV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

En el anexo II se establece la tabla de conversión de la clasificación profesional.

Artículo 77. Sistema de clasificación profesional.

1. Este sistema de clasificación profesional desarrolla una estructura que se corresponda con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole, basado en la implantación de grupos profesionales para los servicios de atención a personas con discapacidad.

En los centros de atención a las personas con discapacidad, y para cada grupo profesional, se identifican las competencias profesionales que las partes consideran más adecuado evidenciar para constatar el mejor desempeño del puesto de trabajo.

2. El personal que preste sus servicios en este centro de atención a personas con discapacidad quedará integrado en alguno de los cuatro grupos profesionales siguientes:

I. Personal Directivo. Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento empresarial.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas, toma de decisiones, comprensión de la organización, e Integración y globalidad, además de en las competencias transversales comunes al sector.

Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director dentro de cada empresa.

II. Personal Titulado. Este grupo se divide en:

- Personal Titulado nivel 3: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 3 Máster, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

- Personal Titulado nivel 2: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 2 Grado, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

III. Personal Técnico. Este grupo se divide en:

- Personal Técnico Superior: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 1 Técnico Superior, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

- Personal Técnico. Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación de Técnico, según lo establecido por el Real Decreto 1147/2011, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional en el sistema educativo.

- Personal Técnico Auxiliar. Se incluirán en este apartado aquellos puestos que no requieran para su desempeño una titulación específica.

IV. Operario/ Auxiliar. Se incluirán en este grupo profesional aquellos trabajadores con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral en los términos previstos en el artículo 8 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

También se incluirán todos aquellos trabajadores con discapacidad no contemplados en el párrafo anterior, que sean objeto de intervención por la unidad de apoyo a la actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, con la finalidad de ayudarles a superar las barreras, obstáculos o dificultades que encuentren en el proceso de incorporación a su puesto de trabajo, su permanencia y progresión en el mismo.

Los trabajadores incluidos en este grupo profesional desarrollan tareas precisas y concretas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos o tecnológicos. Realizan las tareas productivas más sencillas y, generalmente, repetitivas. El nivel de autonomía es limitado y por ello requiere apoyo individualizado en el puesto de trabajo, mediante la supervisión intensa y continuada de los profesionales que integran las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social.

En el caso de que el trabajador adquiriera un desarrollo profesional suficiente que le permita realizar con un alto grado de autonomía su trabajo sin la asistencia de la Unidad de Apoyo a la actividad profesional será promocionado al puesto de Técnico Auxiliar, de acuerdo con lo establecido tanto por este Convenio como por la legislación vigente, en materia de movilidad funcional.

La representación legal de los trabajadores será informada de los trabajadores que integran este grupo profesional y de las promociones pertinentes.

En todo caso, las divisiones o áreas funcionales indicadas anteriormente, así como la enumeración de los grupos profesionales y puestos de trabajo tiene carácter enunciativo, sin

que ello suponga obligación de tener previstos todos ellos en una misma organización. De la misma manera, en las empresas podrán existir otros puestos de trabajo específicos que se reflejarán en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo de cada empresa.

Artículo 89. Promoción profesional.

Artículo 78. Promoción profesional.

La promoción profesional estará basada en la mejora de las competencias profesionales a través de la formación continua y del contraste de su experiencia, a fin de posibilitarle el ejercer una función de su mismo o superior nivel de complejidad.

La promoción del trabajador/a se hará de acuerdo con las competencias reconocidas a la persona trabajadora y su adecuación al puesto de trabajo concreto a cubrir. En caso de igualdad se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador/a en el centro. Asimismo, tendrán preferencia en los procesos de promoción, en caso de igualdad de condiciones, primero las víctimas de violencia de género y posteriormente, las personas mayores de 55 años y personas con discapacidad.

Artículo 79. Movilidad funcional dentro del grupo profesional.

El nuevo sistema de clasificación en grupos profesionales pretende facilitar la movilidad de puesto de trabajo de las personas trabajadoras en la organización para dar respuesta ágil a las necesidades cambiantes de la actividad.

La movilidad funcional tendrá las siguientes limitaciones:

- La pertenencia al grupo profesional.
- La posesión de las titulaciones académicas o profesionales que sean requeridas, en su caso, para ejercer la prestación laboral.
- El respeto a la retribución del puesto de origen, que supondrá un mínimo a salvaguardar.

En todo caso, la movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 80. Movilidad y promoción profesional de las personas con discapacidad que desempeñen el puesto de trabajo de operario.

La movilidad funcional y la promoción profesional de las personas con discapacidad que pertenezcan al grupo de operario puede conllevar, en caso de necesidad, una valoración adaptada de sus posibilidades de desempeño y promoción por los equipos profesionales expertos, que será objeto de especial consideración por parte de la Dirección.

Como se establece en el artículo 77 el trabajador/a con discapacidad que, perteneciendo al grupo de operario y con independencia de su cualificación, podrá promocionar al grupo de Técnico Auxiliar, cuando adquiera el desarrollo profesional suficiente que le permita realizar

con un alto grado de autonomía su trabajo sin la asistencia de la unidad de apoyo a la actividad profesional.

Disposición adicional

Se garantiza que el trabajador perciba, en su cómputo anual, como mínimo el importe al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Disposición final Primera

Los efectos de este convenio entran en vigor el día de su firma, 24 de diciembre de 2021, cualquiera que fuese la fecha de publicación en el boletín oficial que proceda por su ámbito territorial.

Disposición final Segunda

Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo. No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. 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. 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 con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. Desde la Comisión Paritaria se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de igualdad en el trabajo.

Disposición final Tercera

Todas las referencias contenidas en texto del Convenio y aparentemente realizadas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que suponga la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden efectuadas a un género neutro, es decir, que también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

ANEXO I

Tabla de clasificación de los grupos profesionales

Se establece la siguiente tabla de conversión de la clasificación profesional para su acomodación.

Grupo II. Personal titulado.

Titulado nivel 3.

Personal Titulado Grado Superior o postgrado.

Psicólogo/a Clínico.

Titulado nivel 2.

Titulado/a Grado Medio o grado.

Trabajador/a social / Psicólogo/a/ Educador/a Social.

Terapeuta Ocupacional.

Logopeda.

Fisioterapeuta.

Pedagogo/a/Psicopedagogo/a.

Diplomado/a Universitario/a en enfermería.

Psicomotricista.

Grupo III. Personal técnico.

Técnico Superior nivel 1.

Encargado/a de Taller.

Monitor/a-educador/a.

Preparador/a laboral.

Técnico de gestión administrativa.

Interprete de lengua de signos.

Técnico Superior en Integración Social

Técnico en Programas de prevención e inserción social.

Profesor/a de taller.

Técnico especialista.

Gobernante/a.

Jefe/a de Cocina.

Jefe de Producción/Jefe de Administración.

Adjunto/a de producción.

Jefe/a 1.ª administración.

Técnico.

Cocinero/a.

Conductor/a.

Oficial/a 1.ª administración *.

Oficial/a 2.ª administración.

Oficial/a 1.ª oficios *.

Oficial/a 2.ª oficios.

Cuidador/a.

Auxiliar de enfermería.

Asistente/a personal.
Oficial /a especialista.

Técnico auxiliar.
Auxiliar de gestión administrativa.
Ayudante de cocina.
Auxiliar de servicios generales.
Personal de servicios domésticos.
Auxiliar especialista.

Grupo IV. Operario/Auxiliar.

Operario / Auxiliar.
Operario/a con necesidad de apoyo
Operario/a

ANEXO II

Tablas Salariales ejercicios 2021, 2022 y siguientes.

GRUPO PROFESIONAL	
GRUPO II. PERSONAL TITULADO	
Titulado Nivel 3.	1.641,84 €
Titulado Nivel 2.	1.209,26 €
GRUPO III. PERSONAL TÉCNICO	
Técnico Superior nivel 1.	1.157,29 €
Técnico.	965,00 €
Técnico Auxiliar	965,00 €
GRUPO IV. OPERARIO	
Operario / Auxiliar	965,00 €
En todo caso el salario base nunca será inferior al SMI	
En el año 2023 y sucesivos se aplicará una subida salarial del 1%.	

En prueba de conformidad de las partes se firma el presente documento en Jaén a 24 de diciembre de 2021.

Representante de los trabajadores

La empresa.

Jaén, 12 de marzo de 2022.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.

ANUNCIOS NO OFICIALES

COMUNIDAD DE REGANTES SAN JUAN BAUTISTA, DE LAHIGUERA (JAÉN).

2022/779 *Convocatoria Asamblea General Ordinaria de fecha 21 de abril de 2022.*

Anuncio

En reunión de la Junta de Gobierno del día 23 de febrero de 2022 se acordó por unanimidad de los presentes, convocar a Asamblea General Ordinaria, para el próximo día 21 de abril de 2022, en el Salón social de la Cooperativa San Isidro, Avd. Sebastián Fuentes, 2 de Lahiguera, a las 18:30 horas en primera convocatoria y a las 19:00 horas en segunda convocatoria, con el siguiente:

Orden del día

- 1.- Lectura y aprobación del acta anterior.
- 2.- Aprobación, si procede, de las cuentas anuales y de la gestión social.
- 3.- Informe Junta de Gobierno.
- 4.- Elección Junta de Gobierno y Jurado de Riego.
- 5.- Ruegos y Preguntas.

La Higuera, 24 de febrero de 2022.- El Presidente, JUAN ANDRÉS GARCÍA AFÁN.