

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: INTEGRACIÓN, DESARROLLO Y MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO, S.L.

Expediente: 11/01/0052/2020

Fecha: 15/07/2020

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: FRANCISCO JAVIER GARCIA PAEZ

Código 11101452012020.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa INTEGRACIÓN, DESARROLLO Y MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO S.L., presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 12-03-2020, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 27-02-2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

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

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

Cádiz, a 15 de julio de 2020. Delegado Territorial, Firmado: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INTEGRACIÓN, DESARROLLO Y MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO, S.L.

Asistentes:

Parte Empresarial: D. Juan Manuel Ramírez Román, con D.N.I. número -----, en calidad de Representante legal de la Empresa Integración, Desarrollo y Mantenimiento Electrónico, S.L.

Parte Social: D. Jaime Setó García, con D.N.I. número -----, en calidad de Delegado de Personal.

En la Ciudad de Jerez de la Frontera, siendo las once horas del día uno de Julio de dos mil veinte, se procede a la presente reunión de la comisión negociadora del convenio colectivo de empresa.

Que conforme a lo notificado por la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en Cádiz, y con el fin de subsanar las incidencias requeridas y poder proceder al registro y publicación del Convenio Colectivo de referencia para los años 2020-2024, esta Comisión procede a modificar el artículo 1, la letra d) del artículo 19, el artículo 20, los apartados 1, 2, 3, 4 y 9 del artículo 21 del referido Convenio Colectivo, quedando la redacción de los mismos de tal forma:

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo resultará de aplicación a las relaciones laborales entre la empresa INTEGRACIÓN, DESARROLLO Y MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO, S.L., dedicada a la distribución de carretillas elevadoras, carros, tractores y maquinaria de limpieza industrial y a la reparación y mantenimiento de material electrónico, con sede y centro de trabajo único en Jerez de la Frontera (Cádiz) y a la totalidad de los Trabajadores/Trabajadoras vinculados a la misma por contrato de trabajo, tanto fijos como eventuales. Siguiendo el criterio del informe aprobado por la Real Academia Española de la Lengua de 1 de marzo de 2012 sobre «sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer», el uso genérico del masculino a lo largo de este texto articulado se entiende sirve para designar a los dos sexos.

Quedan excluidas de este Convenio las personas a que se refiere el art. 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Licencias especiales ...

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

Artículo 20. Excedencia voluntaria.

El trabajador/trabajadora con antigüedad en la empresa superior a un año, tendrá derecho a excedencia voluntaria por período de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 21. Protección a la maternidad y paternidad.

1. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de su realización dentro de la jornada laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. El trabajador/trabajadora podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora o bien acumularlo en jornadas completas. Para aquellos Trabajadores/Trabajadoras que cumplan con la jornada máxima legal establecida en el convenio podrán acumularla en 15 días laborables. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye

un derecho individual de los trabajadores/as sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en el presente apartado, corresponderán al persona trabajador/trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

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

9.- Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo para el progenitor distinto de la madre biológica previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo serán de aplicación a partir del 1 de Enero de 2021.

Del 1 de Enero de 2020 al 31 de Diciembre de 2020 en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

Del 1 de Enero de 2020 al 31 de Diciembre de 2020 en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el apartado 2 de este artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Igualmente y conforme a lo notificado por la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en Cádiz, se procede a adecuar los siguientes salarios de las tablas anexas al importe del salario mínimo interprofesional para 2020, así como a modificar el artículo 6 del Convenio de la siguiente manera:

Artículo 6. Retribuciones y revisiones

La estructura salarial que se fija en el presente está compuesta por los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias y paga de beneficio.

El salario base para cada una de las categorías y grupos profesionales desde el 1 de Enero del 2020 al 31 de Diciembre del mismo año, serán los establecidos en la Tabla que recoge en el ANEXO de este Convenio. Para los restantes años de vigencia del presente Convenio de pactan los siguientes incrementos retributivos:

Año 2021: Se establece un incremento económico para todos los conceptos económicos del Convenio del 1,2%.

Año 2022: Se establece un incremento económico para todos los conceptos económicos del Convenio del 1,2%.

Año 2023: Se establece un incremento económico para todos los conceptos económicos del Convenio del 1,2%.

Año 2024: Se establece un incremento económico para todos los conceptos económicos del Convenio del 1,2%.

SALARIO BASE MÍNIMO GARANTIZADO.

En el presente Convenio se fija para los Trabajadores/Trabajadoras mayores de 18 años un salario base mínimo garantizado de 950,00 €.

ANEXO. Tablas del Convenio Colectivo de la INTEGRACIÓN, DESARROLLO Y MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO, S.L. con sus Trabajadores/Trabajadoras. Tablas salariales 2020-2024

TABLA SALARIAL 2020		
GRUPO SEGUNDO		
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Categorías	S.Base Mes (Euros)	(1)
Comercial Externo Junior	960,00 €	5,15 €
Comercial Interno Junior	950,00 €	5,11 €
Ayudante/Ayudanta de Dependiente/Dependiente	970,00 €	5,15 €

Categorías	S.Base Mes (Euros)	(1)
GRUPO TERCERO		
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficia/Oficiala 2º Administrativo	980,00 €	5,39 €
Auxiliar/Auxiliara Administrativo. o perforista	960,00 €	5,15 €
Ayudante/Ayudanta Administrativo	950,00 €	5,11 €
Aspirante/Aspiranta de 16 a 18 años	950,00 €	5,11 €
Auxiliar/Auxiliara de caja mayor 20 años	980,00 €	5,39 €
Auxiliar/Auxiliara de caja de 18 a 20 años	950,00 €	5,11 €
Auxiliar/Auxiliara de caja de 16 a 18 años	950,00 €	5,11 €
GRUPO CUARTO		
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Ayudante/Ayudanta de Montaje	950,00 €	5,11 €
Capataz/Capataza	960,00 €	5,15 €
Mozo/Moza Especializado/Especializada; Auxiliares Electrónicos, Eléctricos, Electromecánicos, Mecánicos, de Chapa-Pintura o de Taller	970,00 €	5,15 €
Ascensorista	950,00 €	5,11 €
Telefonista	950,00 €	5,11 €
Mozo/Moza	950,00 €	5,11 €
Ayudante de Mozo/Moza	950,00 €	5,11 €
PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje/Conserja	960,00 €	5,15 €
Cobrador/Cobrador	970,00 €	5,15 €
Vigilante/Vigilanta, Sereno/Serena, Ordenanza, Portero/Portera y Personal de Limpieza	950,00 €	5,11 €
Personal de Limpieza (por horas)	7,43 €	
CONCEPTOS ECONÓMICOS		Euros
ART.6.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO		
Trabajadores/Trabajadoras mayores de 18 años		950,00 €
ART.15.3- CONTRATOS FORMATIVOS		
Salario de 16 a 25 años		750,00 €
TABLA SALARIAL 2021		
GRUPO SEGUNDO		
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Categorías	S.Base Mes (Euros)	(1)
Comercial Externo Junior	971,52 €	5,21 €
Comercial Interno Junior	961,40 €	5,17 €
Ayudante/Ayudanta de Dependiente/Dependiente	981,64 €	5,21 €
GRUPO TERCERO		
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficia/Oficiala 2º Administrativo	991,76 €	5,45 €
Auxiliar/Auxiliara Administrativo. o perforista	971,52 €	5,21 €
Ayudante/Ayudanta Administrativo	961,40 €	5,17 €
Aspirante/Aspiranta de 16 a 18 años	961,40 €	5,17 €
Auxiliar/Auxiliara de caja mayor 20 años	991,76 €	5,45 €
Auxiliar/Auxiliara de caja de 18 a 20 años	961,40 €	5,17 €
Auxiliar/Auxiliara de caja de 16 a 18 años	961,40 €	5,17 €
GRUPO CUARTO		
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Ayudante/Ayudanta de Montaje	961,40 €	5,17 €
Capataz/Capataza	971,52 €	5,21 €
Mozo/Moza Especializado/Especializada; Auxiliares Electrónicos, Eléctricos, Electromecánicos, Mecánicos, de Chapa-Pintura o de Taller	981,64 €	5,21 €
Ascensorista	961,40 €	5,17 €
Telefonista	961,40 €	5,17 €
Mozo/Moza	961,40 €	5,17 €
Ayudante de Mozo/Moza	961,40 €	5,17 €
PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje/Conserja	971,52 €	5,21 €
Cobrador/Cobrador	981,64 €	5,21 €
Vigilante/Vigilanta, Sereno/Serena, Ordenanza, Portero/Portera y Personal de Limpieza	961,40 €	5,17 €
Personal de Limpieza (por horas)	7,52 €	

CONCEPTOS ECONÓMICOS		Euros
ART.6.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO		
Trabajadores/Trabajadoras mayores de 18 años	961,40	□
ART.15.3- CONTRATOS FORMATIVOS		
Salario de 16 a 25 años	759,00	□
TABLA SALARIAL 2022		
GRUPO SEGUNDO		
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Categorías	S.Base Mes (Euros)	(1)
Comercial Externo Junior	983,18	□ 5,27
Comercial Interno Junior	972,94	□ 5,23
Ayudante/Ayudanta de Dependiente/Dependiente	993,42	□ 5,27
GRUPO TERCERO		
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficia/Oficiala 2º Administrativo	1.003,66	□ 5,52
Auxiliar/Auxiliara Administrativo. o perforista	983,18	□ 5,27
Ayudante/Ayudanta Administrativo	972,94	□ 5,23
Aspirante/Aspiranta de 16 a 18 años	972,94	□ 5,23
Auxiliar/Auxiliara de caja mayor 20 años	1.003,66	□ 5,52
Auxiliar/Auxiliara de caja de 18 a 20 años	972,94	□ 5,23
Auxiliar/Auxiliara de caja de 16 a 18 años	972,94	□ 5,23
GRUPO CUARTO		
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Ayudante/Ayudanta de Montaje	972,94	□ 5,23
Capataz/Capataza	983,18	□ 5,27
Mozo/Moza Especializado/Especializada; Auxiliares Electrónicos, Eléctricos, Electromecánicos, Mecánicos, de Chapa-Pintura o de Taller	993,42	□ 5,27
Ascensorista	972,94	□ 5,23
Telefonista	972,94	□ 5,23
Mozo/Moza	972,94	□ 5,23
Ayudante de Mozo/Moza	972,94	□ 5,23
PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje/Conserja	983,18	□ 5,27
Cobrador/Cobradora	993,42	□ 5,27
Vigilante/Vigilanta, Sereno/Serena, Ordenanza, Portero/Portera y Personal de Limpieza	972,94	□ 5,23
Personal de Limpieza (por horas)	7,61	□
CONCEPTOS ECONÓMICOS		
ART.6.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO		
Trabajadores/Trabajadoras mayores de 18 años	972,94	□
ART.15.3- CONTRATOS FORMATIVOS		
Salario de 16 a 25 años	768,11	□
TABLA SALARIAL 2023		
GRUPO SEGUNDO		
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Categorías	S.Base Mes (Euros)	(1)
Comercial Externo Junior	994,98	□ 5,34
Comercial Interno Junior	984,61	□ 5,30
Ayudante/Ayudanta de Dependiente/Dependiente	1.005,34	□ 5,34
GRUPO TERCERO		
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficia/Oficiala 2º Administrativo	1.015,71	□ 5,59
Auxiliar/Auxiliara Administrativo. o perforista	994,98	□ 5,34
Ayudante/Ayudanta Administrativo	984,61	□ 5,30
Aspirante/Aspiranta de 16 a 18 años	984,61	□ 5,30
Auxiliar/Auxiliara de caja mayor 20 años	1.015,71	□ 5,59
Auxiliar/Auxiliara de caja de 18 a 20 años	984,61	□ 5,30
Auxiliar/Auxiliara de caja de 16 a 18 años	984,61	□ 5,30
GRUPO CUARTO		
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Ayudante/Ayudanta de Montaje	984,61	□ 5,30
Capataz/Capataza	994,98	□ 5,34

Categorías	S.Base Mes (Euros)	(1)
Mozo/Moza Especializado/Especializada; Auxiliares Electrónicos, Eléctricos, Electromecánicos, Mecánicos, de Chapa-Pintura o de Taller	1.005,34	□ 5,34
Ascensorista	984,61	□ 5,30
Telefonista	984,61	□ 5,30
Mozo/Moza	984,61	□ 5,30
Ayudante de Mozo/Moza	984,61	□ 5,30
PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje/Conserja	994,98	□ 5,34
Cobrador/Cobradora	1.005,34	□ 5,34
Vigilante/Vigilanta, Sereno/Serena, Ordenanza, Portero/Portera y Personal de Limpieza	984,61	□ 5,30
Personal de Limpieza (por horas)	7,70	□
CONCEPTOS ECONÓMICOS		
ART.6.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO		
Trabajadores/Trabajadoras mayores de 18 años	984,61	□
ART.15.3- CONTRATOS FORMATIVOS		
Salario de 16 a 25 años	777,33	□
TABLA SALARIAL 2024		
GRUPO SEGUNDO		
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Categorías	S.Base Mes (Euros)	(1)
Comercial Externo Junior	1.006,92	□ 5,40
Comercial Interno Junior	996,43	□ 5,36
Ayudante/Ayudanta de Dependiente/Dependiente	1.017,40	□ 5,40
GRUPO TERCERO		
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficia/Oficiala 2º Administrativo	1.027,89	□ 5,65
Auxiliar/Auxiliara Administrativo. o perforista	1.006,92	□ 5,40
Ayudante/Ayudanta Administrativo	996,43	□ 5,36
Aspirante/Aspiranta de 16 a 18 años	996,43	□ 5,36
Auxiliar/Auxiliara de caja mayor 20 años	1.027,89	□ 5,65
Auxiliar/Auxiliara de caja de 18 a 20 años	996,43	□ 5,36
Auxiliar/Auxiliara de caja de 16 a 18 años	996,43	□ 5,36
GRUPO CUARTO		
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Ayudante/Ayudanta de Montaje	996,43	□ 5,36
Capataz/Capataza	1.006,92	□ 5,40
Mozo/Moza Especializado/Especializada; Auxiliares Electrónicos, Eléctricos, Electromecánicos, Mecánicos, de Chapa-Pintura o de Taller	1.017,40	□ 5,40
Ascensorista	996,43	□ 5,36
Telefonista	996,43	□ 5,36
Mozo/Moza	996,43	□ 5,36
Ayudante de Mozo/Moza	996,43	□ 5,36
PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje/Conserja	1.006,92	□ 5,40
Cobrador/Cobradora	1.017,40	□ 5,40
Vigilante/Vigilanta, Sereno/Serena, Ordenanza, Portero/Portera y Personal de Limpieza	996,43	□ 5,36
Personal de Limpieza (por horas)	7,79	□
CONCEPTOS ECONÓMICOS		
ART.6.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO		
Trabajadores/Trabajadoras mayores de 18 años	996,43	□
ART.15.3- CONTRATOS FORMATIVOS		
Salario de 16 a 25 años	786,65	□

(1) Valor de la hora extraordinaria y de la hora ordinaria (Euros)

Seguidamente se acuerda nombrar a D. Francisco Javier García Páez, Letrado del Ilustre Colegio de Abogados de Jerez de la Frontera, con D.N.I. número y número de colegiado 691 de dicho Colegio de Abogados, como la persona que, en nombre de la comisión negociadora, proceda a inscribir la presente acta de subsanación, en el Registro de Convenios Colectivos REGCON.

En prueba de conformidad con las modificaciones realizadas al texto del Convenio Colectivo de la Empresa Integración, Desarrollo y Mantenimiento Electrónico, S.L. con sus trabajadores, los asistentes firman la presente acta y el texto de dicho Convenio, cuya copia firmada se adjunta como parte de la presente acta final,

levantándose la sesión, en la fecha y lugar al principio indicados y siendo las 11:30 horas del día 1 de Julio de 2020.

COMERCIO. Convenio Colectivo de la Empresa INTEGRACIÓN, DESARROLLO Y MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO, S.L. con sus Trabajadores/Trabajadoras.

SUMARIO

- CAPÍTULO I. Clausulas generales [arts. 1 a 5]
- Artículo 1. Ámbito de aplicación
- Artículo 2. Vigencia
- Artículo 3. Prioridad aplicativa
- Artículo 4. Unidad de convenio
- Artículo 5. Comisión paritaria, naturaleza y funciones
- CAPÍTULO II. Condiciones económicas [arts. 6 a 15]
- Artículo 6. Retribuciones y revisiones
- Artículo 7. Gratificaciones
- Artículo 8. Antigüedad
- Artículo 9. Enfermedad y Accidente de Trabajo
- Artículo 10. Anticipos
- Artículo 11. Horas extraordinarias
- Artículo 12. Dietas
- Artículo 13. Kilometraje
- Artículo 14. Plus de Asistencia y Puntualidad
- Artículo 15. Contratos formativos
- CAPÍTULO III. Organización del trabajo [arts. 16 a 18]
- Artículo 16. Jornada laboral
- Artículo 17. Descanso semanal
- Artículo 18. Vacaciones
- CAPÍTULO IV. Clausulas de temas sociales [arts. 19 a 24]
- Artículo 19. Licencias especiales
- Artículo 20. Excedencia voluntaria
- Artículo 21. Protección a la maternidad y paternidad
- Artículo 22. Prendas de Trabajo
- Artículo 23. Seguro Colectivo de Vida
- Artículo 24. Seguridad e Higiene
- CAPÍTULO V. Contratación [arts. 25 a 26]
- Artículo 25. Duración del contrato eventual
- Artículo 26. Ascensos: trabajos de superior e inferior categoría
- CAPÍTULO VI. Asuntos sindicales [art. 27]
- Artículo 27. Garantías sindicales
- CAPÍTULO VII. Igualdad de oportunidades y no discriminación [arts. 28 a 30]
- Artículo 28. Declaración de principios
- Artículo 29. Definiciones
- Artículo 30. Materias objeto de actuación y conjunto de medidas a implantar en la empresa
- CAPÍTULO VIII. Medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y procedimiento de actuación en el ámbito de la empresa [arts. 31 a 33]
- Artículo 31. Declaración de principios
- Artículo 32. Definiciones
- Artículo 33. Procedimiento de actuación
- ANEXO. Tablas del Convenio Colectivo de la INTEGRACIÓN, DESARROLLO Y MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO, S.L. con sus Trabajadores/Trabajadoras. Tablas salariales 2020-2024.

CAPÍTULO I. CLAUSULAS GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo resultará de aplicación a las relaciones laborales entre la empresa INTEGRACIÓN, DESARROLLO Y MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO, S.L. y a la totalidad de los Trabajadores/Trabajadoras vinculados a la misma por contrato de trabajo, tanto fijos como eventuales. Siguiendo el criterio del informe aprobado por la Real Academia Española de la Lengua de 1 de marzo de 2012 sobre «sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer», el uso genérico del masculino a lo largo de este texto articulado se entiende sirve para designar a los dos sexos.

Quedan excluidas de este Convenio las personas a que se refiere el art. 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Vigencia.

El período de aplicación de este Convenio comprenderá desde el día 1 de Enero del 2020 y teniendo vigencia hasta el día 31 de Diciembre del 2024.

Si ninguna de las partes denunciara el presente Convenio con una antelación, como mínimo, de dos meses, se prorrogará tácitamente por otro año, incrementándose los conceptos económicos en el IPC real del año anterior al de prórroga, para dicho año de prórroga.

Una vez denunciado el Convenio se prorrogará en todos sus términos hasta tanto se formalice por ambas partes un nuevo Convenio, constituyendo lo dispuesto en el presente párrafo el pacto al que alude en el cuarto párrafo del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, manteniendo su vigencia y aplicación en todo su contenido a los Trabajadores/Trabajadoras, mientras no se negocie un nuevo Convenio.

Artículo 3. Prioridad aplicativa.

El presente Convenio no podrá ser afectado por otro Convenio de ámbito superior o inferior, que pudiese ser de aplicación a los Trabajadores/Trabajadoras de la Empresa INTEGRACIÓN, DESARROLLO Y MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO, S.L., teniendo prioridad aplicativa lo pactado en el presente Convenio sobre cualquier otro, especialmente en aquellas materias aludidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones laborales pactadas en el presente Convenio sustituyen a las condiciones laborales que estaban vigentes para los Trabajadores/Trabajadoras de la Empresa INTEGRACIÓN, DESARROLLO Y MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO, S.L. hasta la fecha de inicio de la aplicación del presente Convenio, fijada en el artículo 2 del presente Convenio Colectivo, quedando derogadas las mismas a partir de dicha

fecha. No serán de aplicación a los Trabajadores/Trabajadoras afectados por el presente Convenio otras condiciones laborales y económicas que no sean las previstas en el mismo, y que estuvieren vigentes hasta la fecha de inicio de la aplicación del presente Convenio por estar fijadas por el Convenio de aplicación hasta el momento del inicio de la aplicación del presente Convenio, sean tanto beneficiosas como perjudiciales para el personal laboral afectado por el presente Convenio.

Artículo 4. Unidad de convenio

Todo el articulado de este Convenio se considerará un todo indivisible y cualquier modificación en sus cláusulas, llevará a considerar de nuevo la totalidad del articulado.

Artículo 5. Comisión paritaria, naturaleza y funciones

1.- La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- 1.- Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.- Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
- 3.- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
- 4.- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación o inaplicación.
- 5.- Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

COMPOSICIÓN.

La Comisión se compondrá paritariamente por la representación de los Trabajadores/Trabajadoras y por la representación de la empresa, siendo el miembro de la Comisión que actúe por la representación de los trabajadores el Delegado de Personal firmante del presente Convenio Colectivo, ostente o no ostente la condición de Delegado de Personal y siendo el miembro de la Comisión que actúe por la empresa la persona que designe la Dirección. En el supuesto, de que dicho Delegado de Personal no preste servicios con la empresa, el miembro de la Comisión que lo sustituirá será el Delegado o los Delegados de Personal electos o tres personas elegidas de entre los miembros del Comité de Empresa y por dicho Comité, de recaer la representación legal de los Trabajadores/Trabajadoras en u Comité de Empresa. En el caso de que la representación de los Trabajadores/Trabajadoras en la Comisión Paritaria la compongan tres personas, de acuerdo con lo anterior, igualmente la empresa tendrá tres miembros en dicha Comisión que serán designados por la Dirección.

Podrán nombrarse asesores por cada parte, los cuales tendrán voz pero no voto.

CONVOCATORIA.

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

La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales previamente convocados y, en segunda convocatoria, media hora más tarde, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

ACUERDOS.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad en la Comisión Paritaria del Convenio tendrán carácter vinculante, si bien, no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

2. Las partes legitimadas conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, podrán proceder previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo en las materias y forma establecida en el artículo 82.3 de dicho texto legal. El procedimiento específico para la inaplicación de las condiciones previstas en el presente Convenio Colectivo y para la resolución de conflictos será el siguiente:

- Las partes harán constar por escrito y separadamente a la Comisión Paritaria del presente Convenio las divergencias que mantienen, gestiones llevadas a cabo para solucionarlas y puntos concretos sobre los que interesa la mediación.

- La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo más breve posible, pudiendo recabar la comparecencia de ambas partes implicadas al objeto de una mejor instrucción. En los supuestos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores dicho plazo para la reunión será de cuatro días desde la recepción de la documentación.

- La resolución se formalizará por escrito, debiendo ser suscrita por las partes implicadas y los miembros de la Comisión Paritaria.

- La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

- De no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión sobre las discrepancias planteadas, las partes someterán las mismas a un procedimiento de conciliación-mediación ante el SERCLA, con el compromiso expreso, en el escrito de inicio, de someter dichas discrepancias a un arbitraje vinculante, en el caso de no llegarse a un acuerdo en dicho acto de mediación, todo ello en virtud de lo establecido en el artículo 82.3 de la LET. El procedimiento de arbitraje y de nombramiento, abstención o recusación del arbitro es el establecido en los artículos 27 y siguientes del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) teniendo el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. Previo acuerdo de las partes se podrá prescindir del procedimiento de conciliación-mediación ante el SERCLA y someter las discrepancias directamente a un arbitraje vinculante por árbitro designado de común acuerdo por las partes.

-Desde el momento en el que la Comisión Paritaria no alcanzara acuerdo sobre las discrepancias planteadas y el inicio del procedimiento de conciliación-mediación ante el SERCLA o el inicio del arbitraje vinculante directo, que se aluden en el párrafo anterior no deberán transcurrir más de quince días. De transcurrir dicho plazo, sin haberse iniciado los aludidos procedimientos de conciliación-mediación o de arbitraje, quedará expedita la vía para someter la solución de las discrepancias ante el Centro Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), u órgano que asuma las funciones en el territorio de la Comunidad Autónoma Andaluza previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 6. Retribuciones y revisiones

La estructura salarial que se fija en el presente está compuesta por los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias y paga de beneficio.

El salario base para cada una de las categorías y grupos profesionales desde el 1 de Enero del 2020 al 31 de Diciembre del mismo año, serán los establecidos en la Tabla que recoge en el ANEXO de este Convenio. Para los restantes años de vigencia del presente Convenio de pactan los siguientes incrementos retributivos:

Año 2021: Se establece un incremento económico para todos los conceptos económicos del Convenio del 1,2%.

Año 2022: Se establece un incremento económico para todos los conceptos económicos del Convenio del 1,2%.

Año 2023: Se establece un incremento económico para todos los conceptos económicos del Convenio del 1,2%.

Año 2024: Se establece un incremento económico para todos los conceptos económicos del Convenio del 1,2%.

SALARIO BASE MÍNIMO GARANTIZADO.

En el presente Convenio se fija para los Trabajadores/Trabajadoras mayores de 18 años un salario base mínimo garantizado de 759,70 €.

Artículo 7. Antigüedad

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicios, consistentes en el abono de trienios en la cuantía del 3,75% sobre el salario correspondiente a la categoría en la que esté clasificado, siendo cuatro el número máximo de trienios que pueden ser alcanzados.

Todos los Trabajadores/Trabajadoras afectados por el presente convenio que hayan superado los cuatro trienios tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio Colectivo, manteniendo el exceso de los cuatro trienios como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el presente Convenio para los restantes conceptos salariales. La limitación hasta los cuatro trienios del complemento de Antigüedad no impedirá que todos los Trabajadores/Trabajadoras que, en plantilla a la firma del presente Convenio Colectivo, se hallen perfeccionando un nuevo tramo de antigüedad lo continúen haciendo hasta su perfección, consolidando esa nueva cuantía en los términos expresados anteriormente. El concepto resultante de la operación anterior, se llamará "Antigüedad consolidada".

Artículo 8. Gratificaciones

Los Trabajadores/Trabajadoras acogidos al presente Convenio percibirán, en el transcurso del año, cuatro gratificaciones extraordinarias que deberán hacerse efectivas los días 15 de Marzo, Julio, Octubre y Diciembre, o el día hábil anterior si alguna de dichas fechas fuera festiva.

El abono de las mismas se efectuará prorrateando, en función al tiempo trabajado de cada año natural, desde la fecha de su abono a la fecha del año siguiente que corresponda abonarse.

Estas gratificaciones se harán efectivas de acuerdo con las retribuciones señaladas para cada categoría en las tablas de salarios, incrementadas con el premio de antigüedad que corresponda al trabajador. No obstante, los trabajadores que tuvieran establecido un salario superior al que se fija en el Convenio para su categoría, las percibirán con arreglo a este sueldo superior. Mediante acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa se podrá pactar el prorrateo de las gratificaciones en 12 mensualidades.

Artículo 9. Enfermedad y Accidente de Trabajo

Cuando ocurra cualquier tipo de enfermedad o accidente de carácter laboral, los Trabajadores/Trabajadoras afectados/as percibirán por cuenta de la empresa, la diferencia que hubiese entre las percepciones del Seguro del Sistema General de la Seguridad Social y su salario sueldo Convenio. Se entiende por salario sueldo Convenio, el Salario Base más la antigüedad. No obstante, los productores que tuvieran establecido un salario superior al que se fija en este Convenio para su categoría, las percibirán con arreglo a éste. Por lo que respecta a los casos de Accidente de Trabajo las cantidades que han de ser tenidas en cuenta vienen dadas por la propia legislación, y en función a la misma corresponderá, si procediese, el abono de diferencia por parte del Empresario. La obligación de abonar esta diferencia será cada vez que esto ocurra y por todo el tiempo que dure la incapacidad temporal en los supuestos de accidente. En los casos de baja por enfermedad, la obligación subsistirá únicamente durante el tiempo que el productor recibe la prestación económica por el Seguro de Enfermedad, con el límite de 18 meses.

Durante dicha situación, los Trabajadores/Trabajadoras aceptarán la inspección médica que disponga la empresa.

Artículo 10. Anticipos

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a percibir, en el plazo máximo de 5 días contados desde el momento en que lo solicite, anticipos a cuenta de su trabajo de hasta el 90% de la retribución mensual devengada.

Artículo 11. Horas extraordinarias

Las horas que excedan del cómputo anual determinado para la jornada, tendrá la consideración de Horas Extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la total supresión de las horas extraordinarias habituales y su sustitución por nuevos puestos de trabajo. Por ello serán la representación legal de los Trabajadores/Trabajadoras y la empresa, los que

acordarán el reparto del cómputo anual de horas, así como acordarán la diferenciación entre horas extraordinarias estructurales y habituales, y el control de estas últimas para su sustitución por alguna de las modalidades de contratación en vigor y al efecto requerido.

Por acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa se podrá compensar cada hora extraordinaria realizada por una hora de descanso, en lugar de su retribución monetaria, acordando igualmente, en este caso, el período de su disfrute.

El importe de las horas extraordinarias será el fijado en el Anexo para cada categoría profesional, que a su vez tiene la consideración de importe de hora ordinaria a los efectos previstos en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Dietas

Todo el personal que tenga que realizar salidas fuera de la localidad en que radique la empresa, tendrá derecho a percibir las siguientes dietas en 2020:

Por almuerzo	12,55 €.
Por cena	12,55 €.
Por dormir	18,36 €.
Por desayuno	3,19 €.

Todo el personal que tenga que realizar salidas fuera de la localidad en que radique la empresa, tendrá derecho a percibir las siguientes dietas en 2021:

Por almuerzo	12,70 €.
Por cena	12,70 €.
Por dormir	18,58 €.
Por desayuno	3,23 €.

Todo el personal que tenga que realizar salidas fuera de la localidad en que radique la empresa, tendrá derecho a percibir las siguientes dietas en 2022:

Por almuerzo	12,85 €.
Por cena	12,85 €.
Por dormir	18,80 €.
Por desayuno	3,27 €.

Todo el personal que tenga que realizar salidas fuera de la localidad en que radique la empresa, tendrá derecho a percibir las siguientes dietas en 2023:

Por almuerzo	13,00 €.
Por cena	13,00 €.
Por dormir	19,03 €.
Por desayuno	3,31 €.

Todo el personal que tenga que realizar salidas fuera de la localidad en que radique la empresa, tendrá derecho a percibir las siguientes dietas en 2024:

Por almuerzo	13,16 €.
Por cena	13,16 €.
Por dormir	19,26 €.
Por desayuno	3,35 €.

Artículo 13. Kilometraje

Cuando el trabajador tenga que desplazarse fuera de la localidad donde radique la empresa y utilice su propio vehículo, percibirá la cantidad de 0,20 € por kilómetro para los años 2020 a 2023 y la cantidad de 0,21 € por kilómetros en 2024.

Artículo 14. Plus de Asistencia y Puntualidad

Se establece un Plus de asistencia y puntualidad consistente en 2,44 € diarios para todos los trabajadores sin distinción de categorías, que se abonarán por cada jornada completa de trabajo..

Artículo 15. Contratos formativos

1. - La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de tres.
2. - Sólo en edades comprendidas entre 16 años cumplidos y menores de 25 años, sin titulación.
3. - Salarios:
- A partir de 16 a 20 años: 750,00 €.

Estas cantidades se verán incrementadas en los mismos porcentajes que recojan los sucesivos convenios para el resto de los Trabajadores/Trabajadoras.

Aquellos Trabajadores/Trabajadoras con contrato de aprendizaje, que a la firma del presente convenio, estuviesen percibiendo un salario superior al establecido en este convenio, se le respetará, dicho salario, que se verá incrementado en los mismos porcentajes de subida del convenio.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 16. Jornada laboral

Durante toda la vigencia del convenio se fija una jornada laboral de 39 horas y media semanal de trabajo efectivo, lo que equivale a una jornada efectiva en cómputo anual de 1.800 horas.

Artículo 17. Descanso semanal

DESCANSO SEMANAL. El descanso semanal es el que establece el Artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Vacaciones

El período normal de vacaciones retribuidas será de 30 días naturales. El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, que también podrá convenir en la división en dos del período total.

El calendario de vacaciones se fijará en la empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

CAPÍTULO IV. CLAUSULAS DE TEMAS SOCIALES

Artículo 19. Licencias especiales

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar las licencias con sueldo, por los conceptos y durante los días que se relacionan:

- a) Matrimonio del trabajador, 15 días.
- b) Por asuntos propios, un máximo de 2 días al año. No es exigible al trabajador la justificación del asunto propio a la empresa, si bien para su concesión debe efectuar la solicitud de la licencia con una antelación mínima de 48 horas.
- c) Muerte o entierro del cónyuge, 5 días; de ascendientes, 3 días; del descendiente, 4 días; hermano del trabajador o su cónyuge, 2 días.
- d) Dos días por el nacimiento o adopción de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- e) Primera comunión de hijos, hermanos y nietos, cuando se celebren en días laborables, disfrutarán de 1 día.
- f) Por asuntos de deber público o sindical, el tiempo necesario debidamente justificado.
- g) Por cambio de domicilio habitual, 2 días.

Las anteriores licencias, en los casos que procedan, se entenderán aplicables a las parejas de hecho legalmente reconocidas. Para dicha aplicación de tales licencias y permisos a las parejas de hecho formalmente registradas de acuerdo a la legislación civil de aplicación y siempre y cuando se acredite dicha situación ante la empresa mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas y/o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja. Tanto la mencionada solicitud de inscripción como la formalización del correspondiente documento público deberán haberse producido con una antelación mínima de 3 meses con respecto a la fecha de solicitud del permiso correspondiente, equiparándose en su tratamiento a la de los cónyuges por vínculo matrimonial.

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

Artículo 20. Excedencia voluntaria.

El trabajador con antigüedad en la empresa superior a un año, tendrá derecho obligatoriamente a excedencia voluntaria por período de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 21. Protección a la maternidad y paternidad.

1. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de su realización dentro de la jornada laboral.

Las trabajadoras disfrutarán de un permiso por parto de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en tres semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El tiempo de este permiso será a elección de la trabajadora, siempre que al menos seis semanas sean disfrutadas inmediatamente después del parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, en el caso de que el padre y la madre trabajen y sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7.

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

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

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en tres semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

3. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados 1 y 2 o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de tres semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a afectado.

4. Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El trabajador podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral o bien acumularlo en jornadas completas. Para aquellos Trabajadores/Trabajadoras que cumplan con la jornada máxima legal establecida en el convenio podrán acumularla en 15 días laborables. Este permiso constituye un derecho individual de los Trabajadores/Trabajadoras, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Las vacaciones que no hubiesen sido disfrutadas el año anterior, por motivos de cualquier baja relacionada con la maternidad o el embarazo y las de el año en que finaliza la baja maternal se disfrutarán a continuación de esta o de los días de lactancia si optase la trabajadora por acumulada, salvo pacto entre las partes.

5. Los trabajadores/as que tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a:

- a) – Una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- b) – La concreción horaria y la determinación de la cuantía de la reducción de jornada, será potestad de la trabajadora o del trabajador, siempre que esté dentro de su jornada ordinaria.

6. 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. Siempre que no concurren motivos económicos y organizativos debidamente justificados por parte de la empresa, la reducción de jornada prevista en este apartado 6 podrá ser acumulada en jornadas completas. Para aquellos trabajadores que cumplan con la jornada máxima legal establecida en el convenio podrán acumular la reducción de jornada en 15 días laborables.

7. Las reducciones de jornada contempladas en los apartados 5 y 6 de este artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores presten sus servicios para la empresa INTEGRACIÓN, DESARROLLO Y MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO, S.L., generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

8. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración máxima de cuatro 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, teniendo derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo, durante el primer año de la excedencia o si se disfruta de forma continuada o fraccionada.

En cualquier caso la empresa velará por la aplicación del artículo 37 del estatuto de los Trabajadores.

9.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en tres días más por cada hijo o menor a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento regulados en los apartados 1 y 2 de este artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando los periodos de descanso regulados en los apartados 1 y 2 de este artículo sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto en el artículo 16, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice los permisos de maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento regulados en los apartados 1 y 2 de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicho

permiso.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado 9 podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho regulado en este apartado 9.

Artículo 22. Prendas de Trabajo

A los trabajadores/trabajadoras que afecta el presente Convenio les serán entregadas por la empresa las prendas adecuadas a su trabajo, que serán renovadas cada vez que las mismas estén deterioradas y no aptas para el uso en condiciones adecuadas. Los trabajadores/trabajadoras que reciban prendas de trabajo, deberán hacer uso de ellas en las horas que dure el mismo. En caso de incumplimiento, se requerirá la intervención de la Inspección de Trabajo.

Artículo 23. Seguro Colectivo de Vida

La empresa INTEGRACIÓN, DESARROLLO Y MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO, S.L. está obligada a efectuar un Seguro de Vida que recogerá las siguientes garantías para cada trabajador/trabajadora:

Por muerte natural e invalidez permanente absoluta: 8.779,32 €.
 Por invalidez permanente total..... 8.779,32 €.
 Por muerte causada por accidente de trabajo:..... 17.559,21 €.
 Por muerte causada por accidente de circulación: 26.338,02 €.

Artículo 24. Seguridad e Higiene

Los representantes de personal, junto con la empresa, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene, y de forma específica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, así como a los reglamentos que la desarrollan.

En caso de que la empresa tenga más de 50 trabajadores/trabajadoras se constituirá una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud provincial que estará integrada por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores/trabajadoras en igual número, el cual será un órgano colegiado.

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

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre en jornada de trabajo, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores. Se garantizará que cada trabajador/trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo o cambios en la evaluación de riesgos de la empresa.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La empresa está obligada a realizar un reconocimiento médico específico y acorde a las características del puesto de trabajo, este reconocimiento se realizará con la periodicidad que la empresa considere oportuna en función del puesto de trabajo, el gasto de los mismos correrá a cargo de la empresa. Se adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

La utilización del equipo de trabajo o maquinaria, los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación serán realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

La empresa deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Todos los trabajadores/trabajadoras con relación de trabajos temporales o de duración determinada, así como los contratos por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección.

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

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores/trabajadoras afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/trabajadora. No obstante lo anterior, el empresario y las personas y órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores/trabajadoras a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prologado más allá de la finalización de la relación laboral.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/

trabajadoras de llevaran a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

La empresa adaptará el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud, con especial consideración de aquellos trabajadores que desarrollen una enfermedad.

CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN

Artículo 25. Duración del contrato eventual

El Contrato eventual por Circunstancias de la Producción, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18.

Artículo 26. Ascensos: trabajos de superior e inferior categoría

1.- El trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2.- Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o en su caso de las Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3.- Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los Trabajadores/Trabajadoras.

CAPÍTULO VI. ASUNTOS SINDICALES

Artículo 27. Garantías sindicales

La acción sindical en la empresa se regulará por la Legislación Vigente y el Acuerdo Interconfederal publicado en el BOE nº 24 del 11 de Enero de 1.980, de conformidad con lo dispuesto en el AI.

Asimismo, no se computarán, dentro del baremo de horas establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, las horas invertidas en el seno de la Empresa en negociaciones con el Empresario, previa petición escrita dirigida al mismo.

CAPÍTULO VII. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 28. Declaración de principios

1. Para evitar una alta segmentación profesional a favor del personal masculino en la Empresa INTEGRACIÓN, DESARROLLO Y MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO, S.L., se hace necesario que el presente Convenio recoja aquellas medidas tendentes a favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres. Tales medidas se acuerdan al amparo de lo dispuesto en los artículos 43 y 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las aludidas medidas tienen como objetivo alcanzar y cumplir los siguientes objetivos y principios:

1º. Promover la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en todas y cada una de las políticas, procesos, decisiones, etc., que afecten a las personas de la empresa.

2º. Favorecer el acceso y desarrollo profesional de las personas dentro de la empresa en base a criterios de merito, objetividad, adecuación persona-puesto, así como la conciliación de su vida familiar y profesional.

3º. Informar, difundir y concienciar a todos los trabajadores y trabajadoras en materia de Igualdad y sobre el contenido de las medidas de igualdad y no discriminación previstas en el presente Convenio.

2. En el supuesto de que la empresa INTEGRACIÓN, DESARROLLO Y MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO, S.L. tenga una plantilla de más de 250 Trabajadores/Trabajadoras, las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo elaborarán el Plan de Igualdad previsto en el apartado 2 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 29. Definiciones

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

2. Definición de discriminación directa e indirecta:

1) 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.

2) 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.

3) En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

3. Definición de discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

4. Definición de acciones positivas:

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

2) También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos legalmente establecidos.

Artículo 30. Materias objeto de actuación y conjunto de medidas a implantar en la empresa

Las distintas materias sobre las que recaen las medidas aludidas en el artículo 27 del presente Convenio, así como las concretas medidas que se acuerdan para cada materia objeto de actuación son las siguientes:

1ª. Acceso al empleo, selección y desarrollo profesional. Integración, Desarrollo y Mantenimiento Electrónico, S.L. garantizará que las personas que forman parte de la empresa, lo hagan en un ambiente libre de cualquier tipo de discriminación durante todo su recorrido profesional, circunstancia esta que junto con el resto de condiciones sociales, nuestro compromiso con la innovación, la calidad y la mejora continua, potenciará nuestro objetivo de atraer, retener y desarrollar el talento de los que forman o formaran parte de nuestra empresa.

Durante los procesos de selección/promoción todos los candidatos y candidatas recibirán el mismo tratamiento y se les garantizará la máxima confidencialidad respecto a su participación en el mismo así como de la información personal comunicada a la empresa.

Para mantener en todo momento el adecuado cumplimiento de la objetividad y ausencia de toda discriminación, las candidaturas se consideraran en relación a principios de mérito, objetividad, capacidad y de adecuación persona-puesto (perfil competencial y técnico definido), valorando estas en base a la idoneidad para el puesto, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de la empresa, sean ocupados por las personas más adecuadas dentro de un marco de igualdad y ausencia de toda discriminación basada en el género.

Para ello, debemos ampliar y seleccionar adecuadamente las fuentes y medios de reclutamiento y mejorar la comunicación interna con el fin de garantizar el libre acceso de los trabajadores y trabajadoras de Integración, Desarrollo y Mantenimiento Electrónico, S.L. a presentar sus candidaturas a las vacantes que se puedan producir y que se determine sean cubiertas mediante procesos internos, siempre y cuando los candidatos y candidatas cumplan con el perfil requerido para el puesto.

En cuanto a la contratación/promoción, incorporación y acogida al nuevo puesto, se debe optar por la formula de contratación más oportuna de acuerdo a la normativa vigente, garantizando que todas las cláusulas del contrato o su novación y las obligaciones y responsabilidades que se deriven del mismo cumplen con el principio de igualdad y son comunicadas y comprendidas en su totalidad por el interesado o interesada.

Las vacantes internas de carácter indefinido de puestos de personal base y las de cuadros y mandos en toda la empresa, deberán publicarse en la empresa con detalle del perfil del puesto a cubrir, y, en todo caso, eliminando cualquier redacción sexista o criterio de opción que pudiera resultar discriminatorio, garantizando, como se ha expuesto, el libre acceso y participación de todas las personas que así lo estimen. Todas las candidaturas serán atendidas y debidamente tramitadas.

Asimismo, los proveedores externos de servicios relacionados con el acceso al empleo que la empresa pueda disponer, deben estar informados y aplicar la política de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo de Integración, Desarrollo y Mantenimiento Electrónico, S.L.

En caso de igualdad ante la valoración de dos candidaturas, se incorporará/promocionará la candidatura del género menos representado en la posición vacante, considerando ponderadamente para ello el centro de trabajo y el total de la empresa, según el caso.

2ª. Formación. – El desarrollo de las competencias y habilidades a través de la formación supone un eje estratégico de la empresa con claro impacto positivo en el negocio y en la empleabilidad y polivalencia de las personas que forman parte de Integración, Desarrollo y Mantenimiento Electrónico, S.L. En este sentido, es clave para Integración, Desarrollo y Mantenimiento Electrónico, S.L. promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos los colaboradores y colaboradoras.

La formación debe constituirse como un vehículo de mejora continua para amortiguar las diferencias de representación de un sexo sobre otro en materia de clasificación profesional, responsabilidades, movilidad funcional, etc.

3ª. Comunicación.- En relación con los valores de la empresa la comunicación interna y externa que se promueva debe transmitir una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, evitando estereotipos de género, debiendo utilizarse un lenguaje neutro, sin contenido sexista.

4ª. Clasificación profesional. –El objetivo básico en esta materia es el de garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación ente hombres y mujeres en la clasificación profesional. La clasificación profesional de todos los trabajadores y trabajadoras debe ser la adecuada a sus funciones reales permanentes y a las circunstancias concretas de la prestación de sus servicios al objeto de erradicar cualquier tipo de discriminación a este respecto.

5ª. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.–Con motivo de promover la Igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras y con ocasión de la especial sensibilización de la empresa por dar una protección eficaz a todos los empleados con responsabilidades familiares, dentro de las posibilidades organizativas y económicas de la empresa, además de garantizar el libre acceso al disfrute por parte de los trabajadores y trabajadoras de la empresa de todos los derechos recogidos a este respecto en la normativa legal y convenios de aplicación en la empresa, a continuación se enumeran las medidas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral:

Acceso a la empresa. –Con antelación a la incorporación de personal externo, se deben estudiar las circunstancias concretas del puesto y las características y disponibilidad del candidato o candidata a efectos de de que su adaptación sea lo más favorable posible.

Protección de la maternidad y paternidad.- Los apartados 1 a 3 del artículo 21 del presente Convenio recogen el permiso por maternidad y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento recogidos en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, mejorando la duración de dicho permiso, en caso de partos múltiples o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, en tres semanas más por cada hijo o menor a partir del segundo. Igualmente se mejora el

permiso por maternidad en los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, al ampliarse el periodo máximo adicional del permiso en catorce semanas. El artículo 21.9 del presente Convenio regula el permiso por paternidad recogido en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, mejorando la duración de dicho permiso, en caso de partos múltiples o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, en tres días más por cada hijo o menor a partir del segundo.

Reducción de jornada por cuidado de menor o familiar. –Los apartados 5 a 7 del artículo 21 del presente Convenio recogen el derecho a la reducción de jornada por cuidado de menor o familiar recogido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Lactancia. –El artículo 21.4 del presente Convenio recoge este derecho de las trabajadoras/as previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Solicitud de vacaciones tras el disfrute del permiso por paternidad. –Los trabajadores podrán solicitar hasta una semana natural de sus vacaciones anuales para ser disfrutada de forma inmediatamente posterior al descanso por paternidad como medida para fomentar la corresponsabilidad. La empresa concederá dicha solicitud salvo que concurran circunstancias organizativas y productivas que impidiesen dicha concesión.

Excedencias. –Al respecto de la excedencia que regula el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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, el artículo 21.8 del presente Convenio mejora el periodo de excedencia previsto en dicho artículo hasta cuatro años.

Modificación horaria temporal. – Los trabajadores y trabajadoras de la Empresa Integración, Desarrollo y Mantenimiento Electrónico, S.L., podrán solicitar durante un tiempo mínimo de una semana sin que exceda de 4, una flexibilización diaria de su horario de trabajo (máximo una hora de adelanto o atraso de la hora de entrada, repercutiéndolo en la de salida), para atender circunstancias personales de especial gravedad, tales como enfermedades o accidentes graves con hospitalización continuada de familiares de primer grado y cuya concesión deberá ser acordada por la empresa de acuerdo a las necesidades y requerimientos del servicio. En caso de concesión la empresa podrá adoptar las medidas organizativas oportunas para garantizar el adecuado servicio en la unidad en la que se encontrara adscrito o adscrita el trabajador o trabajadora solicitante.

Lo previsto en este apartado se podrá solicitar una sola vez por cada hecho causante que lo justificara. Para el caso de por un mismo hecho causante lo pudieran solicitar dos o más trabajadores o trabajadoras la Dirección de la empresa estudiará la posibilidad de su concesión atendiendo a las circunstancias organizativas y productivas concurrentes.

Si durante la vigencia de la modificación horaria, de acuerdo a lo previsto en este apartado, cesara el hecho causante, el trabajador o trabajadora deberá ponerlo de forma inmediata en conocimiento de la Dirección de la empresa, quedando sin efecto dicha medida y retornando al régimen horario habitual.

Permiso no retribuido.–Los trabajadores y trabajadoras de Integración, Desarrollo y Mantenimiento Electrónico, S.L. podrán solicitar licencias sin sueldo por tiempo mínimo de 15 días y que no excedan de 4 meses para atender circunstancias personales de especial gravedad, tales como enfermedades o accidentes graves con hospitalización continuada de familiares de primer grado. La solicitud debe realizarse de forma individual por el trabajador o trabajadora a la Dirección de la empresa, acreditando la causa que la motive y será ésta la que conceda dicha licencia atendiendo a las circunstancias organizativas y productivas concurrentes.

El trabajador o trabajadora que solicite este tipo de licencia y le sea concedida por la Dirección de la empresa conservará un derecho de reserva de su puesto de trabajo por el periodo máximo de duración, es decir, cuatro meses. Durante la vigencia del presente no retribuido el trabajador o trabajadora será dado de baja en la seguridad social.

Lo previsto en este apartado se podrá solicitar una sola vez por cada hecho causante que lo justificara. Para el caso de por un mismo hecho causante lo pudieran solicitar 2 ó más trabajadores o trabajadoras la Dirección de la empresa estudiará las posibilidades organizativas para su concesión atendiendo a las circunstancias organizativas y productivas concurrentes.

Si durante la vigencia del permiso no retribuido, de acuerdo a lo previsto en este apartado, cesara el hecho causante, el trabajador o trabajadora deberá ponerlo de forma inmediata en conocimiento de la Dirección de la empresa, quedando sin efecto dicha medida, debiendo el trabajador o trabajadora incorporarse a su puesto de trabajo de forma inmediata.

A la finalización de este permiso el trabajador o trabajadora podrá acogerse, de acuerdo a sus circunstancias personales, a cualesquiera otros derechos que le pudieran asistir de acuerdo a la normativa de aplicación.

Parejas de hecho. –El artículo 19 del presente Convenio extiende las licencias y permisos que en el mismo se contemplan a las personas en situación de pareja de hecho legalmente reconocida, con los requisitos exigidos en dicho artículo 19, que de cumplirse los mismos equipara a las parejas de hechos en su tratamiento a la de los cónyuges por vínculo matrimonial, a los efectos de poderse disfrutar de tales licencias y permisos.

6ª. Compensación y beneficios. En esta materia el objetivo concreto es el de asegurar la equidad interna y externa en retribución y beneficios sociales a los empleados y empleadas de la empresa, así como el de certificar la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

A efectos retributivos, se entiende que, para el colectivo sometido exclusivamente al presente convenio, las diferencias retributivas que pudieran existir a igual grupo o categoría profesional, solo estarán justificadas por el abono de los complementos salariales de cantidad, calidad o puesto de trabajo, y aquellos que tengan el respeto a situaciones personales concretas.

En este sentido se garantizará que toda promoción o mejora económica

de carácter discrecional reconocida por la Empresa obedecerá de manera razonable y objetiva a parámetros de rendimiento y aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimiento de objetivos o destacado comportamiento laboral, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación o protección de la maternidad y la paternidad.

En cuanto al resto de beneficios sociales, tanto los derivados del presente convenio, como los determinados por la empresa, lo son en función del nivel de responsabilidad o clasificación profesional, sin distinción alguna de género al respecto.

7ª. Prevención de riesgos laborales y salud laboral. – En esta materia el objetivo básico es integrar en la gestión de la prevención de riesgos laborales el principio de Igualdad de trato desde la perspectiva de género, así como y dar una protección eficaz a las situaciones de embarazo y lactancia.

En lo referido a la protección de la salud durante el embarazo, se establecen las siguientes medidas:

a) A partir de la notificación por la trabajadora a la Empresa de su situación de embarazo, se procederá a revisar la evaluación de su puesto de trabajo adoptando, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas necesarias para evitar que puedan producirse riesgos que afecten negativamente a la salud de la trabajadora o del feto.

Siempre que sea posible, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural se facilitará a la trabajadora un puesto de trabajo compatible con su situación y en su mismo centro de trabajo. De no ser organizativamente posible se procederá a la tramitación de la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Al objeto de compatibilizar el ejercicio de la prestación laboral de las trabajadoras embarazadas con su estado de gestación y con una adecuada protección tanto de su salud como de la del feto las trabajadoras serán excluidas del trabajo nocturno y de la realización de horas extraordinarias.

8ª. Prevención del acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo en el trabajo. – Esta materia se recoge en los artículos 30 a 32 del presente Convenio Colectivo.

9ª. Medidas para la mejora de la protección de las víctimas de violencia de género. – La violencia de género constituye una de las manifestaciones más graves de discriminación por razón de género, y sus efectos, lejos de afectar solamente al ámbito personal y familiar se extienden también al ámbito laboral, por lo que Integración, Desarrollo y Mantenimiento Electrónico, S.L., garantizará que la trabajadora víctima de violencia de género podrá hacer efectivos sus derechos laborales al objeto hacer efectiva su protección y su derecho a la asistencia social integral. A tal fin se acuerdan las siguientes medidas:

a) Los derechos a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, recogidos en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores y la concreción horaria a que dé lugar tales derechos, serán determinados por la trabajadora víctima de violencia de género, sin más limitación que la concurrencia de causas justificadas que afecten gravemente al normal funcionamiento de la producción de la empresa y a la realización de los trabajos de la misma. En caso de que las anteriores causas organizativas y de producción colisionen con la concreción horaria de tales derechos solicitada por la trabajadora víctima de violencia de género, la empresa tratará de conciliar tales causas organizativas y de producción con la concreción horaria de tales derechos, proponiendo otra concreción horaria que concilien los intereses de la empresa con la protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

b) Asimismo, si la trabajadora lo solicitara por su estado de necesidad, la empresa estudiará la posibilidad de conceder anticipos extraordinarios limitados a tres mensualidades de su retribución ordinaria, estableciendo unas condiciones de devolución en relación a la situación concreta de cada caso.

c) Las ausencias al trabajo que la mujer con motivo de su situación de víctima de violencia de género deba solicitar para la realización de los trámites oficiales necesarios para afrontar y gestionar su situación, tales como denuncias, declaraciones judiciales, actuaciones ante las administraciones públicas etc., tendrán la consideración de permisos retribuidos por el tiempo necesario para la realización de los mismos, debiendo justificar posteriormente su efectiva realización.

d) Al respecto de las vacaciones anuales, a solicitud de la trabajadora en situación de víctima de violencia de género, la empresa concederá la variación de las fechas de disfrute de las vacaciones anuales, si dichas fechas estuvieran ya fijadas, de forma que la nuevas fechas concedidas proporcionen a la trabajadora un mayor grado de protección y asistencia.

A efectos de la consideración de una trabajadora como víctima de violencia de género y consiguiente aplicación de lo previsto en la normativa vigente y en este apartado, bastará con la presentación del Auto Judicial dictado por el Juzgado de Violencia sobre la Mujer o Juzgado de Instrucción con competencia en materia de Violencia sobre la Mujer, incoando diligencias instructorias por delitos cuya instrucción es de la competencia de tales Juzgados, siendo víctima de los mismos la trabajadora. Si la trabajadora víctima de violencia de género denunciara hechos que de acuerdo con el Código Penal vigente tuvieran la consideración de faltas, y el conocimiento y fallo de tales faltas fueran de la competencia de tales Juzgados, bastará con la presentación de la denuncia de tales hechos en los que ha sido víctima y de la cédula de citación para el juicio de faltas que ha dado lugar dicha denuncia.

La trabajadora perderá la consideración de víctima de violencia de género, si en los mencionados procedimientos penales se dictara el sobreseimiento provisional o libre de los mismos o se dictara en dichos procedimientos sentencia absolutoria a favor del presunto agresor, quedando sin efecto los anteriores derechos desde el momento en que se dictaran las referidas resoluciones judiciales de sobreseimiento de causa penal o sentencia absolutoria.

CAPÍTULO VIII. MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA

Artículo 31. Declaración de principios.

La empresa INTEGRACIÓN, DESARROLLO Y MANTENIMIENTO

ELECTRÓNICO, S.L. deberá promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o el acoso moral por razón de sexo. La representación legal de los Trabajadores/Trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y/o el acoso moral por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y las trabajadoras frente al mismo, y la información a la Dirección de la Empresa de las conductas, o comportamientos de los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

Se declaran como principios de actuación tendentes a evitar el acoso sexual y/o el acoso moral por razón de sexo los siguientes:

– La concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y/o acoso moral por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y los trabajadores de tal conducta.

– La concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadoras o trabajadores individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo, y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerles de tal conducta.

– Un trato cortés, respetuoso y digno hacia, y entre, todas las personas de la empresa.

La Empresa deberá comunicar a los Trabajadores/Trabajadoras de manera efectiva la declaración de principios contenida en este artículo. Igualmente debe comunicar la Empresa a sus Trabajadores/Trabajadoras de la existencia y trámites del procedimiento de actuación que se regula en el artículo 24 del presente Convenio.

Artículo 32. Definiciones.

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual y/o acoso moral por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo, del mismo modo que los dos tipos de acoso.

Artículo 33. Procedimiento de actuación.

1. Los principios que rigen el procedimiento son la eficacia y la efectividad, la celeridad y la confidencialidad de los trámites, así como la protección y garantía de la intimidad y dignidad de las personas.

El procedimiento se iniciará por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso u otras personas con conocimiento directo de los hechos que evidencien la situación o la representación legal de los Trabajadores/Trabajadoras, mediante denuncia por escrito dirigida, a elección de la persona interesada, bien a la Dirección de la Empresa o bien a la representación legal o sindical de los Trabajadores/Trabajadoras. Una vez recibida, cada parte (representación de los Trabajadores/Trabajadoras o Dirección de la Empresa) informará a la otra de la solicitud de intervención. Posteriormente procederán a constituir la Comisión Instructora, como órgano encargado de la tramitación del procedimiento.

La Comisión Instructora se constituirá cada vez que haya una denuncia. Dicha Comisión será paritaria entre la representación de la Dirección de la empresa y la de los/as trabajadores/as. En el caso, de que la empresa tenga una plantilla de hasta cincuenta trabajadores/as la Comisión se compondrá de dos personas, una en representación de la Dirección y otra en representación de los trabajadores y trabajadoras. En este último caso, corresponderá al delegado/a de personal o uno de ellos/as Si la empresa contara con una plantilla de más de cincuenta trabajadores/as la Comisión se compondrá por cuatro personas dos en representación de la Dirección y dos en representación de los trabajadores y trabajadoras. En el caso de que la Comisión Instructora se componga por cuatro miembros, el/la presunta víctima de acoso podrá nombrar expresamente a un/a trabajador/a como miembro de la Comisión elegido de entre los representante legales y sindicales de los trabajadores y el puesto restante (o el total si no hubiese designación expresa) se realizará por la representación legal de los Trabajadores/Trabajadoras. De entre los miembros de la Comisión Instructora, la empresa nombrará una persona Instructora y la representación legal de los Trabajadores/Trabajadoras podrá nombrar un asesor/a. Las funciones de ambas figuras son:

– Instructor/a: persona encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el expediente (citaciones, levantamiento de actas, custodia de documentación, etc.) y será quien redacte el Informe de Conclusiones.

– Asesor/a: persona técnica encargada del asesoramiento del resto de miembros de la Comisión.

2.- Una vez presentada la denuncia, la Comisión Instructora, constituida según el apartado anterior, velará por el tratamiento del caso con las máximas garantías de confidencialidad y de su resolución de la manera más prudente y eficiente posible.

En primer término, si no reúne los requisitos formales se requerirá la subsanación de las omisiones al denunciante o denunciantes. El Denunciante o denunciantes deberán subsanar en el plazo de dos días hábiles o de siete días en el caso de que la empresa contara con más de cincuenta trabajadores/as, siendo archivada en caso contrario, salvo que la Comisión decida investigar los hechos.

En segundo lugar, decidirá si existen o no indicios suficientes para abrir expediente de investigación o si el tema, en función de los términos de la denuncia planteada –supuestos de acoso no directo, por ejemplo– puede ser resuelto mediante un procedimiento informal con la aplicación de las medidas que la Comisión estime conveniente en el plazo máximo de diez días hábiles desde la recepción de la denuncia

o de la subsanación a la misma.

En caso de que la persona denunciante y/o víctima del acoso no acepte las medidas propuestas, se procederá a abrir expediente de investigación.

3. Inmediatamente que finalice el procedimiento no formal si no existiera aceptación de las medidas por denunciante, víctima o cualquier de las partes intervinientes o porque se hubiera decidido no acudir al procedimiento formal, se abrirá el oportuno «Expediente de Investigación por causa de presunto acoso».

La apertura del expediente de investigación se producirá de forma inmediata o como máximo en el plazo de cinco días hábiles e irá encaminado a la averiguación de los hechos, para solicitar un relato detallado y pormenorizado de los distintos actos o incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de personas implicadas en calidad de víctima/s, testigos y autor/es de las conductas indeseadas.

Se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitarias y en su caso sindical, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos. La Comisión instructora podrá proponer los medios de prueba que considere necesarios y cuantas diligencias estime oportunas para el esclarecimiento de los hechos.

La intervención de todos los/as actuantes, incluidos posibles testigos y la representación legal y sindical de los Trabajadores/Trabajadoras, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto, tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma. Asimismo no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria.

La Comisión instructora del expediente tendrá un plazo máximo de quince días en el caso de que la empresa cuente con menos de cincuenta Trabajadores/Trabajadoras y de treinta días en el resto de los casos para resolverlo motivadamente desde que se recibe notificación.

Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por la persona Instructora, por quienes lo hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

Este procedimiento finalizará con la emisión de un Informe de Conclusiones, que incluirá un resumen de los hechos apreciados y tipos de pruebas practicadas, así como una valoración final sobre la constatación o no de la existencia de acoso, que deberá ser motivada. Podrá incluir alegaciones particulares, en caso de desacuerdo con la instrucción y/o decisión de la misma.

Dicho informe se remitirá a la Dirección de la empresa para la toma de decisión final.

Cuando el informe determine la existencia de acoso, la Dirección de la empresa adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas y/o se hayan propuesto e impondrá las sanciones que puedan corresponder por aplicación del régimen disciplinario establecido.

Se notificarán las medidas adoptadas por la Dirección (en su caso, la sanción) a la persona denunciante y denunciada simultáneamente y se dará traslado a la Comisión Instructora. Se informará a su vez, del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la representación legal y sindical de los Trabajadores/Trabajadoras. Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente, dando por finalizado el proceso.

4. A los efectos de este procedimiento, se entenderá como denuncia no probada aquella denuncia presentada de buena fe que carezca de evidencias que indiquen que ha habido acoso sexual y/o acoso moral por razón de sexo, manifestadas por la persona denunciante, y por tanto, en la que no puedan probarse tales conductas. Se entenderá como denuncia falsa aquella denuncia presentada de mala fe y/o a sabiendas de que lo manifestado en la misma no responde a la realidad de los hechos.

5. Iniciado el procedimiento previsto en este Capítulo y durante la tramitación del mismo, cualquiera de las partes intervinientes a propia iniciativa o a solicitud de denunciante o denunciantes, podrá proponer y solicitar a la Dirección de la empresa la adopción de medidas cautelares que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona solicitante como de la imputada, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección de la empresa valorará, de resultar organizativamente posible, adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso sexual o acoso moral por razón de sexo en el mismo entorno laboral, medidas sobre la que tendrá preferencia la persona que ha sido objeto del acoso, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

La Dirección de la empresa realizará un seguimiento de las medidas de protección y de su efectividad con la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras del centro si la hubiera.

6.- Los actos constitutivos de acoso sexual o acoso moral por razón de sexo cometidos por los Trabajadores/Trabajadoras serán considerados como faltas muy graves, pudiendo la Empresa sancionarlos con el despido disciplinario o con alguna de las sanciones alternativas que se prevén para las faltas muy graves por el régimen disciplinario que se acuerde en el seno del Acuerdo Marco Estatal del Comercio o por el régimen disciplinario aplicables a los Trabajadores/Trabajadoras encuadrados dentro del Sector del Comercio.

La denuncia falsa de acoso sexual o de acoso moral por razón de sexo será considerada falta muy grave pudiendo ser sancionada por la Empresa con las mismas sanciones que se prevén para los actos constitutivos de acoso sexual o acoso moral por razón de sexo.

El trabajador que formule una denuncia de acoso sexual o acoso moral por razón de sexo que finalmente resulte ser no probada, no podrá ser objeto de sanción alguna por el hecho de haber realizado la denuncia. En este supuesto, la Empresa podrá adoptar las medidas de protección contempladas en el apartado 5 de este artículo, a

pesar de no declararse probada la existencia de acoso sexual o acoso moral por razón de sexo y de resultar organizativamente posible, para que no conviva el denunciante del acoso con el denunciado en el mismo entorno laboral. Tales medidas, en tal caso, nunca podrán suponer un perjuicio en las condiciones laborales ni para el denunciante y ni para el denunciado del acoso.

ANEXO. Tablas del Convenio Colectivo de la INTEGRACIÓN, DESARROLLO Y MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO, S.L. con sus Trabajadores/Trabajadoras. Tablas salariales 2020-2024

TABLA SALARIAL 2020		
GRUPO PRIMERO		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Categorías	S.Base Mes (Euros)	(1)
Titulado/Titulada de Grado Superior (excepto Ingenierías Técnicas o Informáticas)	1.227,39 □	6,98 □
Titulado/Titulada de Grado Medio (excepto Ingenierías Técnicas O Informáticas)	1.122,90 □	6,38 □
Ingenieros/Ingenieras Técnicos o Informáticos Senior	1.445,00 □	7,20 □
Ingenieros/Ingenieras Técnicos o Informáticos Junior	1.200,00 □	6,87 □
Ayudante/Ayudanta Técnico/Técnica Sanitario/Sanitaria	1.053,14 □	5,99 □
GRUPO SEGUNDO		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Director/Directora	1.297,27 □	7,37 □
Jefe/Jefa de División	1.210,05 □	6,88 □
Jefe/Jefa de Personal	1.192,65 □	6,78 □
Jefe/Jefa de Compras	1.192,65 □	6,78 □
Jefe/Jefa de Ventas	1.192,65 □	6,78 □
Encargado/Encargada general	1.192,65 □	6,78 □
Jefe/Jefa de Sucursal y Supermercado	1.122,90 □	6,38 □
Jefe/Jefa de Almacén	1.122,90 □	6,38 □
Jefe/Jefa de Grupo	1.087,85 □	6,18 □
Jefe/Jefa de Sección Mercantil	1.066,75 □	6,06 □
Encargado/Encargada de establecimiento, Vendedor/Vendedora, Comprador/Compradora, Subastador/Subastadora	1.038,69 □	5,89 □
Intérprete/Intérpreta	1.038,69 □	5,89 □
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Comercial Externo Senior	1.025,00 □	5,83 □
Comercial Externo Junior	900,00 □	5,12 □
Comercial Interno Senior	980,00 □	5,83 □
Comercial Interno Junior	850,00 □	5,11 □
Viajante/Viajanta	1.042,83 □	5,93 □
Corredor/Corredora de Plaza	1.038,69 □	5,89 □
Dependiente/Dependiente Mayor (10% más que el Dpte de 22 años)	1.120,03 □	5,93 □
Dependiente/Dependiente de 22 años en adelante	1.018,21 □	5,39 □
Ayudante/Ayudanta de Dependiente/Dependiente	948,59 □	5,15 □
GRUPO TERCERO		
PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO		
Director/Directora	1.297,27 □	7,37 □
Jefe/Jefa de División	1.128,27 □	6,41 □
Responsable de Administración/Responsable de Contabilidad	1.130,00 □	6,41 □
Secretario/Secretaria	1.025,23 □	5,83 □
Contable/Contabla	1.042,83 □	5,93 □
Jefe/Jefa de Sección Administrativo	1.101,96 □	6,26 □
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Contable/Contabla, Cajero/Cajera o Taquimecanógrafo/Taquimecanógrafa e idiomas	1.042,83 □	5,93 □
Administrativo/Administrativa Senior	1.055,00 □	6,06 □
Oficial/Oficiala 1º Administrativo. u operador/operadora máquinas contables	1.010,00 □	5,39 □
Oficia/Oficiala 2º Administrativo	950,00 □	5,39 □
Auxiliar/Auxiliara Administrativo. o perforista	900,00 □	5,12 □
Ayudante/Ayudanta Administrativo	850,00 □	5,11 □
Aspirante/Aspiranta de 16 a 18 años	750,00 □	5,02 □
Auxiliar/Auxiliara de caja mayor 20 años	949,76 □	5,39 □
Auxiliar/Auxiliara de caja de 18 a 20 años	759,70 □	5,15 □
Auxiliar/Auxiliara de caja de 16 a 18 años	750,00 □	5,02 □

Categorías	S.Base Mes (Euros)	(1)
GRUPO CUARTO		
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Jefe/Jefa de Sección de Servicios	1.088,00 □	6,18 □
Dibujante/Dibujanta	1.122,90 □	6,38 □
Escaparartista	1.101,96 □	6,26 □
Ayudante/Ayudanta de Montaje	899,73 □	5,12 □
Delineante/Delineanta	983,46 □	5,59 □
Visitador/Visitadora	983,46 □	5,59 □
Rotulista	983,46 □	5,59 □
Cortador/Cortadora	1.035,66 □	5,89 □
Ayudante/Ayudanta de Cortador/Cortadora	976,48 □	5,55 □
Jefe/Jefa de Taller	1.250,00 □	7,20 □
Jefe/Jefa de Taller de Automoción	1.092,78 □	6,21 □
Responsable o Coordinador de Taller	1.150,00 □	6,41 □
Técnico/Técnica Informáticos	1.060,00 □	6,08 □
Profesional de Oficio de 1ª	1.060,00 □	6,08 □
Profesional de Oficio de 2ª	1.020,00 □	5,85 □
Profesional de Oficio de 3ª	970,00 □	5,55 □
Oficial/Oficiala 1ª de Automoción	1.069,27 □	6,08 □
Oficial/Oficiala 2ª de Automoción	1.028,84 □	5,85 □
Oficial/Oficiala 3ª de Automoción	1.014,74 □	5,77 □
Capataz/Capataza	927,66 □	5,27 □
Mozo/Moza Especializado/Especializada; Auxiliares Electrónicos, Eléctricos, Electromecánicos, Mecánicos, de Chapa-Pintura o de Taller	925,00 □	5,27 □
Ascensorista	892,74 □	5,15 □
Telefonista	892,74 □	5,15 □
Mozo/Moza	900,00 □	5,15 □
Ayudante de Mozo/Moza	800,00 □	5,15 □
PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje/Conserja	913,66 □	5,20 □
Cobrador/Cobrador	927,66 □	5,27 □
Vigilante/Vigilanta, Sereno/Serena, Ordenanza, Portero/Portera y Personal de Limpieza	892,74 □	5,15 □
Personal de Limpieza (por horas)	5,87 □	
CONCEPTOS ECONÓMICOS		Euros
ART.6.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO		
Trabajadores/Trabajadoras mayores de 18 años		759,70 □
ART.15.3- CONTRATOS FORMATIVOS		
Salario de 16 a 25 años		750,00 □
TABLA SALARIAL 2021		
GRUPO PRIMERO		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Categorías	S.Base Mes (Euros)	(1)
Titulado/Titulada de Grado Superior (excepto Ingenierías Técnicas o Informáticas)	1.242,12 □	7,06 □
Titulado/Titulada de Grado Medio (excepto Ingenierías Técnicas o Informáticas)	1.136,37 □	6,46 □
Ingenieros/Ingenieras Técnicas o Informáticos Senior	1.462,34 □	7,29 □
Ingenieros/Ingenieras Técnicas o Informáticos Junior	1.214,40 □	6,95 □
Ayudante/Ayudanta Técnico/Técnica Sanitario/Sanitaria	1.065,78 □	6,06 □
GRUPO SEGUNDO		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Director/Directora	1.312,84 □	7,46 □
Jefe/Jefa de División	1.224,57 □	6,96 □
Jefe/Jefa de Personal	1.206,96 □	6,86 □
Jefe/Jefa de Compras	1.206,96 □	6,86 □
Jefe/Jefa de Ventas	1.206,96 □	6,86 □
Encargado/Encargada general	1.206,96 □	6,86 □
Jefe/Jefa de Sucursal y Supermercado	1.136,37 □	6,46 □
Jefe/Jefa de Almacén	1.136,37 □	6,46 □
Jefe/Jefa de Grupo	1.100,90 □	6,25 □
Jefe/Jefa de Sección Mercantil	1.079,55 □	6,13 □

Categorías	S.Base Mes (Euros)	(1)
Encargado/Encargada de establecimiento, Vendedor/Vendedora, Comprador/Compradora, Subastador/Subastadora	1.051,15 □	5,96 □
Intérprete/Intérpreta	1.051,15 □	5,96 □
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Comercial Externo Senior	1.037,30 □	5,90 □
Comercial Externo Junior	910,80 □	5,18 □
Comercial Interno Senior	991,76 □	5,90 □
Comercial Interno Junior	860,20 □	5,17 □
Viajante/Viajanta	1.055,34 □	6,00 □
Corredor/Corredora de Plaza	1.051,15 □	5,96 □
Dependiente/Dependiente Mayor (10% más que el Dpte de 22 años)	1.133,47 □	6,00 □
Dependiente/Dependiente de 22 años en adelante	1.030,43 □	5,45 □
Ayudante/Ayudanta de Dependiente/Dependiente	959,97 □	5,21 □
GRUPO TERCERO		
PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO		
Director/Directora	1.312,84 □	7,46 □
Jefe/Jefa de División	1.141,81 □	6,49 □
Responsable de Administración/Responsable de Contabilidad	1.143,56 □	6,49 □
Secretario/Secretaria	1.037,53 □	5,90 □
Contable/Contabla	1.055,34 □	6,00 □
Jefe/Jefa de Sección Administrativo	1.115,18 □	6,34 □
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Contable/Contabla, Cajero/Cajera o Taquimecanógrafo/Taquimecanógrafa e idiomas	1.055,34 □	6,00 □
Administrativo/Administrativa Senior	1.067,66 □	6,13 □
Oficial/Oficiala 1º Administrativo, u operador/operadora máquinas contables	1.022,12 □	5,45 □
Oficial/Oficiala 2º Administrativo	961,40 □	5,45 □
Auxiliar/Auxiliara Administrativo, o perforista	910,80 □	5,18 □
Ayudante/Ayudanta Administrativo	860,20 □	5,17 □
Aspirante/Aspiranta de 16 a 18 años	759,00 □	5,08 □
Auxiliar/Auxiliara de caja mayor 20 años	961,16 □	5,45 □
Auxiliar/Auxiliara de caja de 18 a 20 años	768,82 □	5,21 □
Auxiliar/Auxiliara de caja de 16 a 18 años	759,00 □	5,08 □
GRUPO CUARTO		
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Jefe/Jefa de Sección de Servicios	1.101,06 □	6,25 □
Dibujante/Dibujanta	1.136,37 □	6,46 □
Escaparartista	1.115,18 □	6,34 □
Ayudante/Ayudanta de Montaje	910,53 □	5,18 □
Delineante/Delineanta	995,26 □	5,66 □
Visitador/Visitadora	995,26 □	5,66 □
Rotulista	995,26 □	5,66 □
Cortador/Cortadora	1.048,09 □	5,96 □
Ayudante/Ayudanta de Cortador/Cortadora	988,20 □	5,62 □
Jefe/Jefa de Taller	1.265,00 □	7,29 □
Jefe/Jefa de Taller de Automoción	1.105,89 □	6,28 □
Responsable o Coordinador de Taller	1.163,80 □	6,49 □
Técnico/Técnica Informáticos	1.072,72 □	6,15 □
Profesional de Oficio de 1ª	1.072,72 □	6,15 □
Profesional de Oficio de 2ª	1.032,24 □	5,92 □
Profesional de Oficio de 3ª	981,64 □	5,62 □
Oficial/Oficiala 1ª de Automoción	1.082,10 □	6,15 □
Oficial/Oficiala 2ª de Automoción	1.041,19 □	5,92 □
Oficial/Oficiala 3ª de Automoción	1.026,92 □	5,84 □
Capataz/Capataza	938,79 □	5,33 □
Mozo/Moza Especializado/Especializada; Auxiliares Electrónicos, Eléctricos, Electromecánicos, Mecánicos, de Chapa-Pintura o de Taller	936,10 □	5,33 □
Ascensorista	903,45 □	5,21 □
Telefonista	903,45 □	5,21 □
Mozo/Moza	910,80 □	5,21 □

Categorías	S.Base Mes (Euros)	(1)
Ayudante de Mozo/Moza	809,60 □	5,21 □
PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje/Conserja	924,62 □	5,26 □
Cobrador/Cobrador	938,79 □	5,33 □
Vigilante/Vigilanta, Sereno/Serena, Ordenanza, Portero/Portera y Personal de Limpieza	903,45 □	5,21 □
Personal de Limpieza (por horas)	5,94 □	
CONCEPTOS ECONÓMICOS		Euros
ART.6.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO		
Trabajadores/Trabajadoras mayores de 18 años		768,82 □
ART.15.3- CONTRATOS FORMATIVOS		
Salario de 16 a 25 años		759,00 □
TABLA SALARIAL 2022		
GRUPO PRIMERO		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Categorías	S.Base Mes (Euros)	(1)
Titulado/Titulada de Grado Superior (excepto Ingenierías Técnicas o Informáticas)	1.257,02 □	7,15 □
Titulado/Titulada de Grado Medio (excepto Ingenierías Técnicas O Informáticas)	1.150,01 □	6,53 □
Ingenieros/Ingenieras Técnicos o Informáticos Senior	1.479,89 □	7,37 □
Ingenieros/Ingenieras Técnicos o Informáticos Junior	1.228,97 □	7,04 □
Ayudante/Ayudanta Técnico/Técnica Sanitario/Sanitaria	1.078,57 □	6,13 □
GRUPO SEGUNDO		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Director/Directora	1.328,59 □	7,55 □
Jefe/Jefa de División	1.239,27 □	7,05 □
Jefe/Jefa de Personal	1.221,45 □	6,94 □
Jefe/Jefa de Compras	1.221,45 □	6,94 □
Jefe/Jefa de Ventas	1.221,45 □	6,94 □
Encargado/Encargada general	1.221,45 □	6,94 □
Jefe/Jefa de Sucursal y Supermercado	1.150,01 □	6,53 □
Jefe/Jefa de Almacén	1.150,01 □	6,53 □
Jefe/Jefa de Grupo	1.114,12 □	6,33 □
Jefe/Jefa de Sección Mercantil	1.092,51 □	6,21 □
Encargado/Encargada de establecimiento, Vendedor/Vendedora, Comprador/Compradora, Subastador/Subastadora	1.063,77 □	6,03 □
Intérprete/Intérpreta	1.063,77 □	6,03 □
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Comercial Externo Senior	1.049,75 □	5,97 □
Comercial Externo Junior	921,73 □	5,24 □
Comercial Interno Senior	1.003,66 □	5,97 □
Comercial Interno Junior	870,52 □	5,23 □
Viajante/Viajanta	1.068,01 □	6,07 □
Corredor/Corredora de Plaza	1.063,77 □	6,03 □
Dependiente/Dependiente Mayor (10% más que el Dpte de 22 años)	1.147,07 □	6,07 □
Dependiente/Dependiente de 22 años en adelante	1.042,79 □	5,52 □
Ayudante/Ayudanta de Dependiente/Dependiente	971,49 □	5,27 □
GRUPO TERCERO		
PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO		
Director/Directora	1.328,59 □	7,55 □
Jefe/Jefa de División	1.155,51 □	6,56 □
Responsable de Administración/Responsable de Contabilidad	1.157,28 □	6,56 □
Secretario/Secretaria	1.049,98 □	5,97 □
Contable/Contable	1.068,01 □	6,07 □
Jefe/Jefa de Sección Administrativo	1.128,57 □	6,41 □
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Contable/Contable, Cajero/Cajera o Taquimecanógrafo/Taquimecanógrafa e idiomas	1.068,01 □	6,07 □
Administrativo/Administrativa Senior	1.080,47 □	6,21 □

Categorías	S.Base Mes (Euros)	(1)
Oficial/Oficiala 1º Administrativo. u operador/operadora máquinas contables	1.034,39 □	5,52 □
Oficia/Oficiala 2º Administrativo	972,94 □	5,52 □
Auxiliar/Auxiliara Administrativo. o perforista	921,73 □	5,24 □
Ayudante/Ayudanta Administrativo	870,52 □	5,23 □
Aspirante/Aspiranta de 16 a 18 años	768,11 □	5,14 □
Auxiliar/Auxiliara de caja mayor 20 años	972,69 □	5,52 □
Auxiliar/Auxiliara de caja de 18 a 20 años	778,04 □	5,27 □
Auxiliar/Auxiliara de caja de 16 a 18 años	768,11 □	5,14 □
GRUPO CUARTO		
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Jefe/Jefa de Sección de Servicios	1.114,27 □	6,33 □
Dibujante/Dibujanta	1.150,01 □	6,53 □
Escaparata	1.128,57 □	6,41 □
Ayudante/Ayudanta de Montaje	921,45 □	5,24 □
Delineante/Delineanta	1.007,20 □	5,72 □
Visitador/Visitadora	1.007,20 □	5,72 □
Rotulista	1.007,20 □	5,72 □
Cortador/Cortadora	1.060,66 □	6,03 □
Ayudante/Ayudanta de Cortador/Cortadora	1.000,06 □	5,68 □
Jefe/Jefa de Taller	1.280,18 □	7,37 □
Jefe/Jefa de Taller de Automoción	1.119,16 □	6,36 □
Responsable o Coordinador de Taller	1.177,77 □	6,56 □
Técnico/Técnica Informáticos	1.085,59 □	6,23 □
Profesional de Oficio de 1ª	1.085,59 □	6,23 □
Profesional de Oficio de 2ª	1.044,63 □	5,99 □
Profesional de Oficio de 3ª	993,42 □	5,68 □
Oficial/Oficiala 1ª de Automoción	1.095,09 □	6,23 □
Oficial/Oficiala 2ª de Automoción	1.053,68 □	5,99 □
Oficial/Oficiala 3ª de Automoción	1.039,24 □	5,91 □
Capataz/Capataza	950,06 □	5,40 □
Mozo/Moza Especializado/Especializada; Auxiliares Electrónicos, Eléctricos, Electromecánicos, Mecánicos, de Chapa-Pintura o de Taller	947,33 □	5,40 □
Ascensorista	914,29 □	5,27 □
Telefonista	914,29 □	5,27 □
Mozo/Moza	921,73 □	5,27 □
Ayudante de Mozo/Moza	819,32 □	5,27 □
PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje/Conserja	935,72 □	5,33 □
Cobrador/Cobrador	950,06 □	5,40 □
Vigilante/Vigilanta, Sereno/Serena, Ordenanza, Portero/Portera y Personal de Limpieza	914,29 □	5,27 □
Personal de Limpieza (por horas)	6,01 □	
CONCEPTOS ECONÓMICOS		Euros
ART.6.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO		
Trabajadores/Trabajadoras mayores de 18 años		778,04 □
ART.15.3- CONTRATOS FORMATIVOS		
Salario de 16 a 25 años		768,11 □
TABLA SALARIAL 2023		
GRUPO PRIMERO		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Titulado/Titulada de Grado Superior (excepto Ingenierías Técnicas o Informáticas)	1.272,11 □	7,23 □
Titulado/Titulada de Grado Medio (excepto Ingenierías Técnicas O Informáticas)	1.163,81 □	6,61 □
Ingenieros/Ingenieras Técnicos o Informáticos Senior	1.497,65 □	7,46 □
Ingenieros/Ingenieras Técnicos o Informáticos Junior	1.243,72 □	7,12 □
Ayudante/Ayudanta Técnico/Técnica Sanitario/Sanitaria	1.091,51 □	6,21 □
GRUPO SEGUNDO		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Director/Directora	1.344,53 □	7,64 □
Jefe/Jefa de División	1.254,14 □	7,13 □
Jefe/Jefa de Personal	1.236,10 □	7,03 □

Categorías	S.Base Mes (Euros)	(1)
Jefe/Jefa de Compras	1.236,10 □	7,03 □
Jefe/Jefa de Ventas	1.236,10 □	7,03 □
Encargado/Encargada general	1.236,10 □	7,03 □
Jefe/Jefa de Sucursal y Supermercado	1.163,81 □	6,61 □
Jefe/Jefa de Almacén	1.163,81 □	6,61 □
Jefe/Jefa de Grupo	1.127,48 □	6,41 □
Jefe/Jefa de Sección Mercantil	1.105,62 □	6,28 □
Encargado/Encargada de establecimiento, Vendedor/Vendedora, Comprador/Compradora, Subastador/Subastadora	1.076,53 □	6,10 □
Intérprete/Intérpreta	1.076,53 □	6,10 □
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Comercial Externo Senior	1.062,34 □	6,04 □
Comercial Externo Junior	932,79 □	5,31 □
Comercial Interno Senior	1.015,71 □	6,04 □
Comercial Interno Junior	880,97 □	5,30 □
Viajante/Viajanta	1.080,82 □	6,15 □
Corredor/Corredora de Plaza	1.076,53 □	6,10 □
Dependiente/Dependiente Mayor (10% más que el Dpte de 22 años)	1.160,84 □	6,15 □
Dependiente/Dependiente de 22 años en adelante	1.055,31 □	5,59 □
Ayudante/Ayudanta de Dependiente/Dependiente	983,15 □	5,34 □
GRUPO TERCERO		
PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO		
Director/Directora	1.344,53 □	7,64 □
Jefe/Jefa de División	1.169,38 □	6,64 □
Responsable de Administración/Responsable de Contabilidad	1.171,17 □	6,64 □
Secretario/Secretaria	1.062,58 □	6,04 □
Contable/Contabla	1.080,82 □	6,15 □
Jefe/Jefa de Sección Administrativo	1.142,11 □	6,49 □
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Contable/Contabla, Cajero/Cajera o Taquimecanógrafo/Taquimecanógrafa e idiomas	1.080,82 □	6,15 □
Administrativo/Administrativa Senior	1.093,44 □	6,28 □
Oficial/Oficiala 1º Administrativo. u operador/operadora máquinas contables	1.046,80 □	5,59 □
Oficia/Oficiala 2º Administrativo	984,61 □	5,59 □
Auxiliar/Auxiliara Administrativo. o perforista	932,79 □	5,31 □
Ayudante/Ayudanta Administrativo	880,97 □	5,30 □
Aspirante/Aspiranta de 16 a 18 años	777,33 □	5,20 □
Auxiliar/Auxiliara de caja mayor 20 años	984,36 □	5,59 □
Auxiliar/Auxiliara de caja de 18 a 20 años	787,38 □	5,34 □
Auxiliar/Auxiliara de caja de 16 a 18 años	777,33 □	5,20 □
GRUPO CUARTO		
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Jefe/Jefa de Sección de Servicios	1.127,64 □	6,41 □
Dibujante/Dibujanta	1.163,81 □	6,61 □
Escaparatista	1.142,11 □	6,49 □
Ayudante/Ayudanta de Montaje	932,51 □	5,31 □
Delineante/Delineanta	1.019,29 □	5,79 □
Visitador/Visitadora	1.019,29 □	5,79 □
Rotulista	1.019,29 □	5,79 □
Cortador/Cortadora	1.073,39 □	6,10 □
Ayudante/Ayudanta de Cortador/Cortadora	1.012,06 □	5,75 □
Jefe/Jefa de Taller	1.295,54 □	7,46 □
Jefe/Jefa de Taller de Automoción	1.132,59 □	6,44 □
Responsable o Coordinador de Taller	1.191,90 □	6,64 □
Técnico/Técnica Informáticos	1.098,62 □	6,30 □
Profesional de Oficio de 1ª	1.098,62 □	6,30 □
Profesional de Oficio de 2ª	1.057,16 □	6,06 □
Profesional de Oficio de 3ª	1.005,34 □	5,75 □
Oficial/Oficiala 1ª de Automoción	1.108,23 □	6,30 □
Oficial/Oficiala 2ª de Automoción	1.066,32 □	6,06 □
Oficial/Oficiala 3ª de Automoción	1.051,71 □	5,98 □

Categorías	S.Base Mes (Euros)	(1)
Capataz/Capataza	961,46 □	5,46 □
Mozo/Moza Especializado/Especializada; Auxiliares Electrónicos, Eléctricos, Electromecánicos, Mecánicos, de Chapa-Pintura o de Taller	958,70 □	5,46 □
Ascensorista	925,27 □	5,34 □
Telefonista	925,27 □	5,34 □
Mozo/Moza	932,79 □	5,34 □
Ayudante de Mozo/Moza	829,15 □	5,34 □
PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje/Conserja	946,95 □	5,39 □
Cobrador/Cobradora	961,46 □	5,46 □
Vigilante/Vigilanta, Sereno/Serena, Ordenanza, Portero/Portera y Personal de Limpieza	925,27 □	5,34 □
Personal de Limpieza (por horas)	6,08 □	
CONCEPTOS ECONÓMICOS		
ART.6.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO		
Trabajadores/Trabajadoras mayores de 18 años		787,38 □
ART.15.3- CONTRATOS FORMATIVOS		
Salario de 16 a 25 años		768,11 □
TABLA SALARIAL 2024		
GRUPO PRIMERO		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Categorías	S.Base Mes (Euros)	(1)
Titulado/Titulada de Grado Superior (excepto Ingenierías Técnicas o Informáticas)	1.287,37 □	7,32 □
Titulado/Titulada de Grado Medio (excepto Ingenierías Técnicas O Informáticas)	1.177,78 □	6,69 □
Ingenieros/Ingenieras Técnicos o Informáticos Senior	1.515,62 □	7,55 □
Ingenieros/Ingenieras Técnicos o Informáticos Junior	1.258,65 □	7,21 □
Ayudante/Ayudanta Técnico/Técnica Sanitario/Sanitaria	1.104,61 □	6,28 □
GRUPO SEGUNDO		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Director/Directora	1.360,67 □	7,73 □
Jefe/Jefa de División	1.269,19 □	7,22 □
Jefe/Jefa de Personal	1.250,94 □	7,11 □
Jefe/Jefa de Compras	1.250,94 □	7,11 □
Jefe/Jefa de Ventas	1.250,94 □	7,11 □
Encargado/Encargada general	1.250,94 □	7,11 □
Jefe/Jefa de Sucursal y Supermercado	1.177,78 □	6,69 □
Jefe/Jefa de Almacén	1.177,78 □	6,69 □
Jefe/Jefa de Grupo	1.141,01 □	6,48 □
Jefe/Jefa de Sección Mercantil	1.118,88 □	6,36 □
Encargado/Encargada de establecimiento, Vendedor/Vendedora, Comprador/Compradora, Subastador/Subastadora	1.089,45 □	6,18 □
Intérprete/Intérpreta	1.089,45 □	6,18 □
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Comercial Externo Senior	1.062,34 □	6,04 □
Comercial Externo Junior	932,79 □	5,31 □
Comercial Interno Senior	1.015,71 □	6,04 □
Comercial Interno Junior	880,97 □	5,30 □
Viajante/Viajanta	1.080,82 □	6,15 □
Corredor/Corredora de Plaza	1.076,53 □	6,10 □
Dependiente/Dependiente Mayor (10% más que el Dpte de 22 años)	1.160,84 □	6,15 □
Dependiente/Dependiente de 22 años en adelante	1.055,31 □	5,59 □
Ayudante/Ayudanta de Dependiente/Dependiente	983,15 □	5,34 □
GRUPO TERCERO		
PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO		
Director/Directora	1.360,67 □	7,73 □
Jefe/Jefa de División	1.183,41 □	6,72 □
Responsable de Administración/Responsable de Contabilidad	1.185,22 □	6,72 □
Secretario/Secretaria	1.075,33 □	6,11 □
Contable/Contabla	1.093,79 □	6,22 □

Categorías	S.Base Mes (Euros)	(1)
Jefe/Jefa de Sección Administrativo	1.155,81 □	6,57 □
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Contable/Contabla, Cajero/Cajera o Taquimecanógrafo/Taquimecanógrafa e idiomas	1.093,79 □	6,22 □
Administrativo/Administrativa Senior	1.106,56 □	6,36 □
Oficial/Oficiala 1º Administrativo. u operador/operadora máquinas contables	1.059,36 □	5,65 □
Oficia/Oficiala 2º Administrativo	996,43 □	5,65 □
Auxiliar/Auxiliara Administrativo. o perforista	943,98 □	5,37 □
Ayudante/Ayudanta Administrativo	891,54 □	5,36 □
Aspirante/Aspiranta de 16 a 18 años	786,65 □	5,27 □
Auxiliar/Auxiliara de caja mayor 20 años	996,18 □	5,65 □
Auxiliar/Auxiliara de caja de 18 a 20 años	796,83 □	5,40 □
Auxiliar/Auxiliara de caja de 16 a 18 años	786,65 □	5,27 □
GRUPO CUARTO		
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Jefe/Jefa de Sección de Servicios	1.141,17 □	6,48 □
Dibujante/Dibujanta	1.177,78 □	6,69 □
Escaparartista	1.155,81 □	6,57 □
Ayudante/Ayudanta de Montaje	943,70 □	5,37 □
Delineante/Delineanta	1.031,52 □	5,86 □
Visitador/Visitadora	1.031,52 □	5,86 □
Rotulista	1.031,52 □	5,86 □
Cortador/Cortadora	1.086,27 □	6,18 □
Ayudante/Ayudanta de Cortador/Cortadora	1.024,20 □	5,82 □
Jefe/Jefa de Taller	1.311,09 □	7,55 □
Jefe/Jefa de Taller de Automoción	1.146,19 □	6,51 □
Responsable o Coordinador de Taller	1.206,20 □	6,72 □
Técnico/Técnica Informáticos	1.111,80 □	6,38 □
Profesional de Oficio de 1ª	1.111,80 □	6,38 □
Profesional de Oficio de 2ª	1.069,85 □	6,14 □
Profesional de Oficio de 3ª	1.017,40 □	5,82 □
Oficial/Oficiala 1ª de Automoción	1.121,53 □	6,38 □
Oficial/Oficiala 2ª de Automoción	1.079,12 □	6,14 □
Oficial/Oficiala 3ª de Automoción	1.064,33 □	6,05 □
Capataz/Capataza	973,00 □	5,53 □
Mozo/Moza Especializado/Especializada; Auxiliares Electrónicos, Eléctricos, Electromecánicos, Mecánicos, de Chapa-Pintura o de Taller	970,21 □	5,53 □
Ascensorista	936,37 □	5,40 □
Telefonista	936,37 □	5,40 □
Mozo/Moza	943,98 □	5,40 □
Ayudante de Mozo/Moza	839,10 □	5,40 □
PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje/Conserja	958,31 □	5,45 □
Cobrador/Cobradora	973,00 □	5,53 □
Vigilante/Vigilanta, Sereno/Serena, Ordenanza, Portero/Portera y Personal de Limpieza	936,37 □	5,40 □
Personal de Limpieza (por horas)	6,16 □	
CONCEPTOS ECONÓMICOS		Euros
ART.6.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO		
Trabajadores/Trabajadoras mayores de 18 años		796,83 □
ART.15.3- CONTRATOS FORMATIVOS		
Salario de 16 a 25 años		786,65 □

(1) Valor de la hora extraordinaria y de la hora ordinaria (Euros).

Nº 38.314

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ**AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS,
HACIENDA Y RECAUDACION****SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA****OFICINA DE UBRIQUE****ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO****EDICTO**

Emilio García Reguera, Jefe de Unidad de la Oficina de Ubrique, del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.

HAGO SABER

En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de EL BOSQUE, titular de las deudas de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario del siguiente concepto:

TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE MERCADO AMBULANTE, 2º semestre del ejercicio 2.020

PLAZOS DE INGRESO: del 01 de Septiembre hasta el 13 de Noviembre de 2.020, ambos inclusive.

MODALIDADES DE COBRO: Vía Telemática o a través de las siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio: CAIXABANK, BBK-CAJASUR, BBVA, BANCO SANTANDER, BANCO SABADELL, CAJA RURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA, CAJAMAR

LUGARES, DÍAS Y HORAS DE INGRESO: El pago de las deudas podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en efectivo en días laborables y en horario de caja de 9:00 a 14:00 horas.

- Mediante dístico/carta de pago.

- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dístico.

- A través de Internet, en la Página Web www.spryt.es.

- Mediante Plan de Pago Personalizado.

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán personarse mediante cita previa en la Unidad de Recaudación de Ubrique, oficina de atención al público sita en calle Juzgado nº 3 (Edificio Servicios Múltiples, planta alta), en horario de 9:00 a 13:00 horas de lunes a viernes.

ADVERTENCIA: 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.

Lo que hago público para general conocimiento. En Ubrique, a 20 de Julio de 2.020. El Jefe de la Unidad de Recaudación. Firmado: Emilio García Reguera.

Nº 37.944

ADMINISTRACION LOCAL**AYUNTAMIENTO DE BARBATE****EDICTO**

Confeccionados los padrones para el presente ejercicio, por los conceptos que a continuación se detallan:

DESAGÜES A TRAVÉS DE CANALONES, REJAS Y SALIENTES, ENTRADA Y SALIDA DE VEHÍCULOS A TRAVÉS DE LAS ACERAS Y LAS RESERVAS DE LA VÍA PÚBLICA PARA APARCAMIENTOS, RECOGIDA DE BASURAS EN CAÑOS DE MECA Y DISEMINADOS, O.V.P. QUIOSCOS, PORTADAS, ESCAPARATES Y VITRINAS, RECOGIDA DE BASURAS EN INDUSTRIAS, COMERCIOS, GARAJES COMUNITARIOS Y PROFESIONALES, O.V.P. TAXIS, O.V.P. TOLDOS Y MARQUESINAS.

Quedan expuestos al público durante quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, en el Negociado de Rentas y Exacciones de este Ayuntamiento, para que puedan ser examinados y formulen cuantas reclamaciones estimen en derecho. Transcurrido el periodo de reclamaciones se considerarán firmes los mencionados padrones con las modificaciones que, en su caso, pudieran acordarse y no surtiendo efecto toda reclamación posterior que no se funde en errores aritméticos o de hecho.

Lo que se hace público para general conocimiento. Barbate a veintidos de junio de dos mil veinte. El Alcalde-Presidente. Fdo. Miguel Francisco Molina Chamorro.

Nº 38.161

AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE**ANUNCIO**

Expediente 5097/2019. Por Decreto de Alcaldía número 2020-3026 de fecha 9 de julio de 2020, se aprobó inicialmente el documento denominado ESTUDIO DE DETALLE DE LA PARCELA 18-A1-PEI DE LA MODIFICACIÓN DEL PEYSI, TM San Roque, sito en Complejo Petroquímico de CEPESA, promovido por CEPESA, SAU, lo que se expone al público por el plazo de 20 DÍAS HÁBILES, a partir de la publicación de este anuncio en el B.O.P., pudiendo examinarse el expediente en el Área de Urbanismo, Ordenación del Territorio y Medio Ambiente del Ayuntamiento de San Roque, sito en Plaza Espartero nº 10, y en su caso, presentarse las alegaciones que procedan.

En San Roque, a 20/07/2020. El Alcalde del Ilustre Ayuntamiento de San Roque. Fdo.: Juan Carlos Ruiz Boix.

Nº 38.166

AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION

D. José Juan Franco Rodríguez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción (Cádiz), en virtud de las competencias que me confiere el ordenamiento jurídico, vengo a dictar el siguiente,

Decreto de la Alcaldía Presidencia. Documento firmado electrónicamente.

Departamento: Asesoría Jurídica Policía Local

Expte./Ref.: MRZL/Un Subinspector de la P.L./OEP 2019

Asunto: Aprobación de las Bases para la Provisión de Una Plaza de Subinspector de la Policía Local, por el Sistema de Promoción Interna. Procedimiento de Concurso Oposición.

Mediante Providencia de esta Alcaldía, de fecha 21.04.20, se dispone que se incoe el oportuno expediente a fin de que se redacten las Bases para la Provisión, como funcionario de carrera, de Una Plaza de Subinspector de la Policía Local, vacante en la plantilla, por el Sistema de Acceso de Promoción Interna y a través del Procedimiento de Concurso-Oposición, correspondiente a la Oferta de Empleo Público de 2019.

Examinadas las BASES redactadas, por las que habrán de regirse la convocatoria, con especificaciones, entre otras, del programa, pruebas, formas de calificación y composición del Tribunal, conforme a la normativa vigente.

VISTO el informe de Intervención, de fecha 18.05.20, en el que se determina que, según los datos que obran en la Intervención Municipal, existen plazas vacantes de Subinspector de la Policía Local suficientes para atender a la provisión de la plaza iniciada y habría crédito suficiente para su provisión, máxime al tratarse de una promoción interna, en concreto, la plaza "222.005".

VISTO el informe emitido por la Asesora Jurídica adscrita a la Jefatura de la Policía Local, de fecha 08.07.20, en el que, examinadas las bases y sus anexos redactados al efecto, se concluye que su contenido se ajusta a las normas vigentes en la materia.

En uso de las atribuciones que me confiere la legislación vigente, en particular el art. 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de Abril 1985, Reguladora de las Bases de Régimen Local RESUELVO:

Primero.- Aprobar las Bases, que se adjuntan como anexo a la presente Resolución, que han de regir la convocatoria para la Provisión de Una Plaza de Subinspector de la Policía Local, por el Sistema de Acceso de Promoción Interna y a través del Procedimiento de Concurso-Oposición, correspondientes a la Oferta de Empleo Público de 2019.

Segundo.- La convocatoria, juntamente con sus bases, se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, y un extracto detallado en el Boletín Oficial del Estado, produciéndose los efectos administrativos desde la fecha del Boletín Oficial del Estado, en que se publique el extracto.

Tercero.- Del presente decreto deberá darse cuenta al Pleno de la Corporación en la primera sesión ordinaria que celebre, en cumplimiento del art. 42 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por el Real Decreto 2568/1986, de 28 de Noviembre.

Lo Decreta, Manda y Firma el Sr. Alcalde de La Línea de la Concepción, todo lo cual, como Secretaria General, autorizo su transcripción.

16/07/2020. Cúmplase. EL ALCALDE PRESIDENTE, Fdo.: José Juan Franco Rodríguez. DOY FE. LA SECRETARIA GENERAL, Fdo.: Carmen Rocío Ramírez Bernal.

Registrado en el Libro de Resoluciones de la Alcaldía al número: 1673/2020..
Policía Local

BASES PARA LA PROVISIÓN DE UNA PLAZA DE SUBINSPECTOR DE LA POLICÍA LOCAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA LÍNEA DELA CONCEPCIÓN, POR EL SISTEMA DE PROMOCIÓN INTERNA Y A TRAVÉS DEL PROCEDIMIENTO DE CONCURSO-OPOSICIÓN CORRESPONDIENTE A LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE 2019

BASES

1.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA

1.1.- Es objeto de la presente convocatoria la provisión como funcionario de carrera, mediante el sistema de acceso de promoción interna y a través del procedimiento de selección de concurso-oposición de Una Plaza de Subinspector de la Policía Local de La Línea de la Concepción, vacantes en la plantilla, pertenecientes a la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Categoría de Subinspector del Cuerpo de la Policía Local.

1.2.- La plaza citada adscrita a la Escala Ejecutiva, conforme determina el art. 18 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, se encuadra, de acuerdo con la Disposición Transitoria Tercera 2 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, transitoriamente en el Grupo A, Subgrupo A2, dotada con las retribuciones correspondientes, y resultante de la Oferta de Empleo Público del año 2019 (Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 240, de fecha 18 de diciembre de 2019, aprobada por Decreto de Alcaldía n.º 5488/19, de 27 de noviembre).

2.- LEGISLACIÓN APLICABLE

Las presentes Bases se regirán por lo dispuesto en la Ley 13/2001, de 11 de diciembre de Coordinación de las Policías Locales, Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local, Decreto 66/2008, de 26 de febrero, por el que se modifica el Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local, Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, y en lo no previsto en la citada legislación, les será de aplicación la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, 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 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al

servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado, y Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

3.- REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES

Para participar en el proceso selectivo los aspirantes deberán reunir, antes de que termine el último día de presentación de solicitudes, los siguientes requisitos:

- Haber permanecido, como mínimo, dos años de servicio activo como funcionarios de carrera en los Cuerpos de la Policía Local, en la categoría inmediata anterior a la que se aspira, computándose a estos efectos el tiempo en que haya permanecido en la situación de segunda actividad por causa de embarazo.
- No hallarse en la situación administrativa de segunda actividad, salvo que sea por causa de embarazo.
- Estar en posesión del título de grado, diplomado universitario o equivalente.
- Carecer de anotaciones por faltas graves o muy graves en su expediente personal, en virtud de resolución firme. No se tendrán en cuenta las canceladas.

Estos requisitos deberán acreditarse documentalmente antes de realizar el curso de capacitación en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía o Escuelas de Policía de las Corporaciones Locales.

4.- SOLICITUDES

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

4.2.- Con la solicitud se presentará la documentación justificativa de los méritos alegados, a valorar en la fase de concurso. No se tendrá en cuenta mérito alguno que no se acredite en ese momento.

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

4.4.- Si alguna de las solicitudes adolece de algún defecto, se requerirá al interesado para que en el plazo de diez días hábiles subsane la falta o, en su caso, acompañe los documentos preceptivos, indicándole que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su solicitud, previa resolución que se dictará al efecto, de conformidad con lo establecido en el art. 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, ya citada.

El solo hecho de presentar instancias tomando parte en la convocatoria constituye sometimiento expreso de los aspirantes a las bases reguladoras de las mismas, que tienen la consideración de ley reguladora de esta convocatoria.

5.- ADMISIÓN DE ASPIRANTES

5.1.- Expirado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano correspondiente del Ayuntamiento dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos y las causas de exclusión. En dicha resolución, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, en el caso de que no exprese la relación de todos los solicitantes, se indicarán los lugares en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos, señalando un plazo de diez días hábiles para su subsanación.

5.2.- Transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior, la autoridad convocante dictará resolución declarando aprobados los listados definitivos de aspirantes admitidos y excluidos e indicará el lugar donde se encuentren las listas certificadas. Esta lista incluirá la composición del Tribunal y el día y hora y el lugar del comienzo de los ejercicios y el orden de actuación de los aspirantes, conforme a la Resolución en vigor que a tal efecto publique la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública. Dicha resolución se publicará en el BOP, se expondrá en la Web Municipal y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

6.- TRIBUNAL CALIFICADOR

6.1.- El Tribunal calificador estará constituido por un Presidente, cuatro Vocales y un Secretario

Presidente: A designar por la persona titular de la Alcaldía.

Vocales: Cuatro, a designar por la persona titular de la Alcaldía.

Secretario: El titular de la Corporación o funcionario en quien delegue, con voz y sin voto.

6.2.- No podrán formar parte del Tribunal: El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual. La pertenencia al Tribunal será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

6.3.- Los vocales del Tribunal deberán poseer titulación o especialización de igual o superior nivel de titulación a la exigida para el ingreso en las plazas convocadas.

6.4.- Junto a los titulares se nombrarán suplentes, en igual número y con los mismos requisitos.

6.5.- El Tribunal podrá contar, para todas o algunas de las pruebas, con la colaboración de asesores técnicos, con voz y sin voto, los cuales deberán limitarse al ejercicio de su especialidad técnica.

6.6.- El Tribunal podrá actuar válidamente con la asistencia del Presidente, dos Vocales y el Secretario. Le corresponderá dilucidar las cuestiones planteadas durante el desarrollo del proceso selectivo, velar por el buen desarrollo del mismo, calificar las pruebas establecidas y aplicar los baremos correspondientes.

6.7.- Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir y los aspirantes podrán promover la recusación en los casos de los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

6.8.- A los efectos de lo establecido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de indemnizaciones por razón del servicio, y disposiciones complementarias, el Tribunal se clasifica en la categoría segunda.

7.- INICIO DE CONVOCATORIA Y CELEBRACIÓN DE PRUEBAS

7.1.- Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único, siendo excluidos quienes no comparezcan, salvo en los casos de fuerza mayor, debidamente justificada y libremente apreciada por el Tribunal. De conformidad con la Resolución de 03/02/2020 de la Dirección General de Recursos Humanos y Función

Pública (BOJA 07/02/2020, nº 26), el orden de actuación de los aspirantes de todas las pruebas se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra "M". En el supuesto de que no exista ningún aspirante cuyo primer apellido comience por la letra "M", el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra "N", y así sucesivamente.

7.2.- El Tribunal podrá requerir en cualquier momento a los aspirantes para que acrediten su identidad, como que reúnen los requisitos para formar parte en las pruebas selectivas.

7.3.- Una vez comenzadas las pruebas selectivas no será obligatoria la publicación de los sucesivos anuncios de la celebración de las respectivas pruebas en el Boletín Oficial de la Provincia. Estos anuncios deberán hacerse públicos por el Tribunal en el tablón de anuncios de la Corporación o en los locales donde se hayan celebrado las pruebas anteriores, con doce horas, al menos, de antelación del comienzo de las mismas, si se trata del mismo ejercicio, o de veinticuatro horas, si se trata de un nuevo ejercicio.

7.4.- Desde la total conclusión de un ejercicio o prueba hasta el comienzo del siguiente deberá transcurrir un plazo mínimo de cinco días hábiles y máximo de cuarenta y cinco días hábiles.

8.- PROCESO SELECTIVO

El proceso selectivo constará de las siguientes fases y pruebas:

8.1. Primera fase: Concurso

Esta fase consiste en la comprobación y aplicación de un baremo para calificar los méritos alegados y justificados por los aspirantes, en el que se tendrá en cuenta el historial profesional, los cursos de formación realizados, los títulos y diplomas conseguidos, los trabajos publicados y la antigüedad, siendo esta fase previa a la de oposición y, en ningún caso, la valoración de los méritos podrá ser superior al 45% de la puntuación máxima prevista en la fase de oposición, no tendrá carácter eliminatorio, ni podrá tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición, estableciéndose finalmente el orden de prelación de los participantes en el concurso según la puntuación que corresponda en aplicación del baremo establecido.

El baremo a que se hace referencia en el apartado anterior, es el previsto en el Anexo a la Orden 31 de marzo de 2008, por la que se modifica la Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, y que se detalla en el Anexo I de las presentes Bases.

8.2. Segunda fase: Oposición

La fase de oposición consistirá en una única prueba de conocimientos, compuesta de dos partes; la primera, que consistirá en la contestación, por escrito, de un cuestionario de preguntas con respuestas alternativas propuesto por el Tribunal de las materias que figuren en el temario de la convocatoria que se determina en el Anexo II a esta convocatoria; y la segunda, que consistirá en la resolución de un caso práctico cuyo contenido estará relacionado con el temario. Se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario, para aprobar, obtener como mínimo 5 puntos en las contestaciones y otros 5 en la resolución práctica. La calificación final, será la suma dividida por 2. Para su realización se dispondrá de 3 horas.

8.3. Tercera fase: Curso de Capacitación

Superar con aprovechamiento el curso de capacitación en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía. Escuelas Concertadas o Escuelas Municipales de Policía Local. En el caso de las Escuelas Municipales de Policía Local, los cursos necesitarán la homologación de la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía.

9.- RELACIÓN DE APROBADOS DE LAS FASES DEL CONCURSO- OPOSICIÓN

Una vez terminadas las fases correspondientes al concurso-oposición, el Tribunal hará pública la relación de aprobados por orden de puntuación, con la suma y desglose de las calificaciones correspondientes a ambas fases, en su caso, del proceso selectivo, en el tablón de anuncios de la Corporación o lugar de celebración de las pruebas, elevando al órgano correspondiente del Ayuntamiento propuesta de los aspirantes que deberán realizar el correspondiente curso selectivo.

10.- PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS

10.1.- Los aspirantes que hubieran aprobado la primera fase del proceso selectivo, presentarán en el Ayuntamiento, dentro del plazo de veinte días hábiles, a partir de la publicación de la relación de aprobados, los siguientes documentos:

- Copia compulsada de la titulación académica a que se refiere la Base 3.c) de la presente convocatoria. Los aspirantes que aleguen estudios equivalentes a los específicamente señalados en dicha Base habrán de citar la disposición legal en que se reconozca tal equivalencia, o, en su caso, aportar certificación del órgano competente en tal sentido.
- Certificación del Ayuntamiento correspondiente que acredite la antigüedad y carencia de faltas graves o muy graves en su expediente personal.

10.2.- Si dentro del plazo indicado los opositores no presentaran la documentación o no reunieran los requisitos obtenidos, no podrán ser nombrados alumnos para la realización del curso de capacitación, y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de las responsabilidades en que hubieran podido incurrir por falsedad en la solicitud inicial.

11.- PERIODO DE PRÁCTICA Y FORMACIÓN

11.1.- El Alcalde, una vez acreditados documentalmete los requisitos exigidos en la Base 3 de la convocatoria, nombrará alumnos para la realización del curso de capacitación, a los aspirantes propuestos por el Tribunal, con los deberes y derechos inherentes a los mismos.

11.2.- Para obtener el nombramiento como funcionario de carrera, será necesario superar con aprovechamiento el curso de capacitación correspondiente en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía, Escuela Concertada o Escuela Municipal de Policía Local.

11.3.- La no incorporación al curso de capacitación o el abandono del mismo, sólo podrá excusarse por causas excepcionales e involuntarias, debidamente justificadas y apreciadas por el titular de la Alcaldía, debiendo el interesado incorporarse al primer curso que se celebre, una vez desaparecidas tales circunstancias. En este caso, el posterior escalafonamiento tendrá lugar con la promoción en que efectivamente se

realice el curso.

11.4.- La no incorporación o el abandono del curso, por causa que se considere injustificada e imputable al alumno, producirá la pérdida de los resultados obtenidos en la oposición, y la necesidad de superar nuevamente las pruebas de selección en futuras convocatorias.

11.5.- Cuando el alumno no haya superado el curso, a la vista del informe remitido por la Escuela, repetirá el curso siguiente, que de no superar, producirá la pérdida de los resultados en la oposición, y la necesidad de superar nuevamente las pruebas de selección en futuras convocatorias.

12.- PROPUESTA FINAL, NOMBRAMIENTO Y TOMA DE POSESIÓN

12.1.- Finalizado el curso de capacitación, la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía o, en su caso, la Escuela Municipal de Policía Local o Escuela Concertada, enviará al Ayuntamiento un informe sobre las aptitudes del alumno, para su valoración en la resolución definitiva de la convocatoria. El Tribunal, a los aspirantes que superen el correspondiente curso de capacitación, les hallará la nota media entre las calificaciones obtenidas en las pruebas selectivas (concurso-oposición) y el curso selectivo, fijando el orden de prelación definitivo de los aspirantes, elevando la propuesta final al titular de la Alcaldía, para su nombramiento con funcionario de carrera de las plazas convocadas.

12.2.- Tras la propuesta final, que no podrá contener un número de aspirantes aprobados superior al número de plazas convocadas, los alumnos serán nombrados funcionarios de carrera en la categoría a la que se aspira, los cuales deberán tomar posesión en el plazo de un mes, a contar del siguiente al que le sea notificado el nombramiento, debiendo previamente prestar juramento o promesa de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril, regulador de la fórmula para toma de posesión de cargos o funciones públicas.

12.3.- El escalafonamiento como funcionario se efectuará atendiendo a la puntuación global obtenida en las fases de concurso oposición y curso de capacitación.

13.- RECURSOS

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

ANEXO I

BAREMOS PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS.

V.A.1. Titulaciones académicas:

• V.A.1.1. Doctor:	2,00 puntos.
• V.A.1.2. Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente:	1,50 puntos.
• V.A.1.3. Diplomado universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico, Diplomado superior en criminología o Experto universitario en criminología o equivalente:	1,00 punto.
• V.A.1.4. Bachiller, Técnico superior en formación profesional, acceso a la universidad o equivalente:	0,50 puntos.

No se valorará la titulación requerida para el acceso a la categoría a la que se aspira, salvo que se posea más de una. Tampoco se tendrán en cuenta, a efectos de valoración, las titulaciones necesarias o las que se hubieran empleado como vía de acceso para la obtención de una titulación superior ya valorada.

A efectos de equivalencia de titulación sólo se admitirán las reconocidas por el Ministerio competente en la materia como títulos académicos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, debiendo aportarse la correspondiente declaración oficial de equivalencia, o disposición en la que se establezca la misma y, en su caso, el Boletín Oficial del Estado en que se publica.

Sólo se valorarán los títulos antes citados, no los cursos realizados para la obtención de los mismos.

Puntuación máxima del apartado V.A.1: 4,00 puntos.

V.A.2. Antigüedad:

• V.A.2.1. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía en la categoría inmediatamente anterior, igual o superior a la que se aspira:	0,20 puntos.
• V.A.2.2. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía en categorías inferiores en más de un grado a la que se aspira:	0,10 puntos.
• V.A.2.3. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en otros Cuerpos y Fuerzas de Seguridad:	0,10 puntos.
• V.A.2.4. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en otros Cuerpos de las Administraciones Públicas:	0,05 puntos.

Puntuación máxima del apartado V.A.2.: 4,00 puntos.

V.A.3. Formación y docencia:

V.A.3.1. Formación:

Los cursos superados en los centros docentes policiales, los cursos que tengan la condición de concertados por la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía y los cursos

de contenido policial, impartidos dentro del Acuerdo de Formación Continúa de las Administraciones Públicas, serán valorados, cada uno, como a continuación se establece:

• V.A.3.1.1. Entre 20 y 35 horas lectivas:	0,25 puntos.
• V.A.3.1.2. Entre 36 y 75 horas lectivas:	0,30 puntos.
• V.A.3.1.3. Entre 76 y 100 horas lectivas:	0,35 puntos.
• V.A.3.1.4. Entre 101 y 200 horas lectivas:	0,40 puntos.
• V.A.3.1.5. Más de 200 horas lectivas:	0,50 puntos.

Los cursos en los que solamente se haya obtenido «asistencia» se valorarán con la tercera parte.

No se tendrá en cuenta, a efectos de valoración: los cursos obligatorios que formen parte del proceso de selección para el acceso a cualquier categoría o empleo de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, los cursos repetidos, salvo que se hubiese producido un cambio sustancial del contenido y los cursos necesarios para la obtención de las titulaciones del apartado V.A.1 de la presente Orden, ni la superación de asignaturas de los mismos.

V.A.3.2. Docencia, ponencias y publicaciones.

• La impartición de cursos de formación, comprendidos en el apartado V.A.3.1., dirigidos al colectivo de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, se valorará a razón de: Por cada 5 horas lectivas efectivamente impartidas, con independencia del número de horas del curso: 0,10 puntos, hasta un máximo de 1,00 punto.

Se podrán acumular fracciones inferiores a 5 horas lectivas hasta alcanzar dicho número, si se han impartido en cursos distintos.

Las tutorías, en los cursos a distancia, las actividades de coordinación, o dirección de curso, sólo se valorarán si se acreditan las horas lectivas impartidas.

• Las publicaciones y ponencias se valorarán cada una con un máximo de 0,20 puntos, en función del interés policial y por su carácter científico y divulgativo, hasta un máximo de: 1,00 punto.

Puntuación máxima del apartado V.A.3: 4,00 puntos.

V.A.4. Otros méritos:

• V.A.4.1. Por la pertenencia a la Orden al Mérito de la Policía Local de Andalucía, según la categoría otorgada dentro de la misma, se valorará con la siguiente puntuación:

Medalla de Oro:	3 puntos.
Medalla de Plata:	2 puntos.
Cruz con distintivo verde:	1 punto.
Cruz con distintivo blanco:	0,75 puntos.

• V.A.4.2. Haber sido recompensado con la Medalla al Mérito de la Policía Local del Municipio o, en su caso, con la Medalla del Municipio por su labor policial:	0,50 puntos.
• V.A.4.3. Haber sido recompensado con Medalla o Cruz con distintivo rojo al Mérito de un Cuerpo de Seguridad:	0,50 puntos.
• V.A.4.4. Felicitación pública individual acordada por el Ayuntamiento en Pleno (máximo 4 felicitaciones), cada una:	0,25 puntos.

Puntuación máxima del apartado V.A.4: 4,00 puntos.

ANEXO II TEMARIO

1. El Estado. Concepto. Elementos. La división de poderes. Funciones. Organización del Estado Español. Constitución. Concepto y clases. El poder constituyente. Antecedentes constitucionales en España. La Constitución Española de 1978. Estructura y contenido. La reforma de la Constitución Española. El Estado español como Estado Social y Democrático de Derecho. Derechos y deberes constitucionales; clasificación y diferenciación.

2. Derechos fundamentales y libertades públicas I: Derecho a la vida e integridad. Libertad ideológica, religiosa y de culto. Derecho a la libertad y seguridad. Derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. La inviolabilidad del domicilio y el secreto de las comunicaciones. La libertad de residencia y de circulación. El derecho a la libertad de expresión reconocido en el artículo 20 de la Constitución.

3. Derechos Fundamentales y libertades públicas II: Derecho de reunión. Derecho de asociación. Derecho a la participación en los asuntos públicos y al acceso a funciones y cargos públicos. La tutela judicial efectiva y la prohibición de indefensión. La imposición de condena o sanción del artículo 25 de la Constitución, sentido de las penas y medidas de seguridad. Prohibición de tribunales de honor. El derecho a la educación y la libertad de enseñanza. Derecho a la sindicación y a la huelga, especial referencia a los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Derecho de petición.

4. Derechos y deberes de los ciudadanos. Los principios rectores de la política social y económica.

5. Las garantías de los derechos y libertades. Suspensión general e individual de los mismos. El Defensor del Pueblo.

6. La Corona. Las Cortes Generales. Estructura y competencias. Procedimiento de elaboración de las leyes. Formas de Gobierno. El Gobierno y la Administración. Relaciones del Gobierno con las Cortes Generales. Funciones del Gobierno.

7. El Poder Judicial. Principios constitucionales. Estructura y organización del sistema judicial español. El Tribunal Constitucional.

8. Organización territorial de Estado. Las comunidades autónomas. El estatuto de autonomía de Andalucía. Estructura y disposiciones generales. Instituciones: Parlamento. Presidente y Consejo de Gobierno. Mención al Tribunal Superior de Justicia.

9. Relación de la Junta de Andalucía con la Administración del Estado y con otras Comunidades Autónomas. Idea general de las competencias de la Comunidad Autónoma de Andalucía. La reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

10. El Derecho Administrativo. Fuentes y jerarquía de las normas.

11. El acto administrativo. Concepto. Elementos. Clases. La validez de los actos administrativos; nulidad y anulabilidad. Notificación de actos administrativos. Cómputo de plazos. Recursos administrativos. Alzada y Reposición; el recurso extraordinario de revisión.

12. El procedimiento administrativo. Concepto y principios generales. Clases. Los interesados. La estructura del procedimiento administrativo.

13. El Régimen Local Español. Principios constitucionales y regulación jurídica. Tipos de Entidades locales.

14. El Municipio. Concepto y elementos. Competencias municipales. La provincia: concepto, elementos y competencias.

15. La organización y funcionamiento del municipio. El pleno. El alcalde. La comisión de gobierno. Otros órganos municipales.

16. Bienes, actividades y servicios públicos en la esfera local.

17. Ordenanzas, reglamentos y Bandos. Clases y procedimiento de elaboración y aprobación.

18. La Licencia Municipal. Tipos. Actividades sometidas a Licencia. Tramitación.

19. Función Pública Local. Su organización. Adquisición y pérdida de la condición de funcionario. Derechos, deberes e incompatibilidades de los funcionarios. Situaciones administrativas.

20. Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Disposiciones Generales. Principios básicos de actuación. Disposiciones estatutarias comunes. Régimen disciplinario.

21. Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Funciones de la Policía Local.

22. Ley de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía. La uniformidad de la Policía Local. La homogeneización de medios técnicos.

23. La selección, formación, promoción y movilidad de las Policías Locales de Andalucía.

24. Régimen disciplinario de la Policía Local. Régimen de incompatibilidades. Segunda actividad. Retribuciones.

25. La Policía Local como instituto armado de naturaleza civil. Legislación aplicable sobre armamento. El uso de armas de fuego.

26. La actividad de la Policía Local como Policía administrativa I: consumo, abastos, mercados. Venta ambulante.

27. La actividad de la Policía Local como Policía administrativa II: Espectáculos públicos y actividades recreativas y establecimientos públicos.

28. La actividad de la Policía Local como Policía administrativa III: Urbanismo. Infracciones y sanciones. La protección ambiental: prevención y calidad ambiental, residuos y disciplina ambiental.

29. La Ley de Gestión de Emergencias en Andalucía y normas de desarrollo.

30. Los Planes de Emergencia. Coordinación de todas las Administraciones. Actuación Policial.

31. Concepto y contenido del Derecho Penal. Principios que lo informan. Principio de legalidad. Principio de irretroactividad y sus excepciones.

32. Delitos y faltas. Circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal.

33. Personas responsables: autores, cómplices y encubridores. Grados de ejecución del delito.

34. Delitos cometidos con ocasión del ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas garantizados por la Constitución. Delitos cometidos por los funcionarios públicos contra las garantías constitucionales.

35. Delitos contra la Administración Pública.

36. Atentados contra la Autoridad y sus Agentes. Desórdenes públicos.

37. Homicidio y sus formas. Faltas contra las personas.

38. Delitos y faltas contra el patrimonio y el orden socioeconómico.

39. Delitos relativos a la ordenación del territorio y a la protección del Patrimonio Histórico y del Medio Ambiente.

40. Delitos cometidos con ocasión del tráfico. Faltas cometidas con ocasión de la circulación de vehículos a motor. Lesiones y daños imprudentes. Carencia del seguro obligatorio.

41. Las penas. Concepto, clases: privativas de libertad, privativas de derecho y multa. Clasificación por su gravedad: graves, menos graves y leves.

42. La Policía Local como Policía Judicial. Legislación y funciones.

43. El atestado policial en la ley de Enjuiciamiento Criminal. Concepto y estructura.

44. Entrada y registro en lugar cerrado. Intervención de las comunicaciones telefónicas. Intervención de las comunicaciones postales. Uso de la información obtenida por estos medios.

45. Detención: concepto, clases y supuestos. Plazos de detención. Obligaciones del funcionario que efectúa una detención.

46. Contenido de la asistencia letrada al detenido. Derecho del detenido. Responsabilidades penales en las que puede incurrir el funcionario que efectúa una detención. El procedimiento de "habeas corpus".

47. Ley de Seguridad Vial. Reglamentos de desarrollo. Estructuras y conceptos generales.

48. Normas generales de circulación: velocidad, sentido, cambios de dirección. Adelantamientos. Obstáculos. Parada y estacionamiento. Transporte de materias que requieren precauciones especiales.

49. Circulación de peatones. Circulación urbana. Conductores. Marcha atrás. Trabajos eventuales. Instalaciones en la vía pública. Circulación de bicicletas y ciclomotores.

50. Señales de circulación. Clasificación y orden de preeminencia.

51. Licencias de conducción: sus clases. Intervención, suspensión y revocación.

52. Transporte de mercancías peligrosas por carretera. Normativa legal. Intervención en caso de accidente. La inspección técnica de vehículos. Transporte escolar: normativa vigente. El tacógrafo: definición y uso.

53. Procedimiento sancionador por infracciones a la Normativa de Circulación. Actuaciones complementarias. Inmovilización y retirada de vehículos de la vía pública.

54. Accidentes de circulación: definición, tipos y actuaciones de la Policía Local.

55. Alcoholemia. Datos. Su consideración según la normativa vigente. Doctrina constitucional. Procedimiento de averiguación del grado de impregnación alcohólica.

56. Estructura económica y social de Andalucía: demografía, economía, servicios públicos, sociedad civil, nuevas tecnologías, patrimonio ecológico, social y cultural.

58. Vida en sociedad. Proceso de socialización. Formación de grupos sociales y masas. Procesos de exclusión e inclusión social. La delincuencia: tipologías y modelos explicativos. La Policía como servicio a la ciudadanía. Colaboración con otros servicios municipales.

59. Minorías étnicas y culturales. Racismo y xenofobia. Actitud policial ante la sociedad intercultural.

60. Igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en Andalucía: conceptos básicos; socialización e igualdad; políticas públicas de igualdad de género.

61. Comunicación: elementos, redes, flujos, obstáculos. Comunicación con superiores y subordinados. Dirección de equipos de trabajo. Concepto y características del mando: funciones, estilos, metodología; relación con los subordinados; técnicas de dirección y gestión de reuniones.

62. Toma de decisiones: proceso, deberes hacia la organización; poder y autoridad.

63. La Policía en la sociedad democrática. El mandato constitucional. Valores que propugna la sociedad democrática. La dignidad de la persona. Sentido ético de la prevención y la represión.

64. Responsabilidad en el ejercicio profesional. Principio de jerarquía y subordinación. Relaciones interpersonales. Integridad e imparcialidad. Consideración ética de la dirección de personal.

65. Deontología profesional. Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley. Declaración del Consejo de Europa sobre la Policía. Principios básicos de actuación oficial desde la perspectiva deontológica.

Nº 38.217

AYUNTAMIENTO DE CADIZ

ANUNCIO DE EXPOSICIÓN PÚBLICA

PADRONES DE VARIAS TASAS DEL EJERCICIO 2020

Aprobados por la Excm. Junta de Gobierno Local los Padrones de Contribuyentes correspondientes al ejercicio 2020 de las siguientes Tasas:

- TASA POR ENTRADA DE VEHÍCULOS A TRAVÉS DE LAS ACERAS (VADOS)
- TASA POR OCUPACIÓN DE VUELOS EN TERRENOS DE USO PÚBLICO

Por medio del presente anuncio, se inicia el período de su EXPOSICIÓN PÚBLICA en los Servicios de Gestión e Inspección Tributaria de este Ayuntamiento, durante el plazo de QUINCE DÍAS, contados a partir del siguiente a la publicación de este Anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

De conformidad de las instrucciones de la Delegación de Personal de 26 de junio de 2020, reguladoras de la organización municipal tras el Estado de Alarma, se priorizará para la consulta la atención telefónica, mediante el teléfono 956241013, y telemática a través del correo gestion.tributaria@cadiz.es, sin perjuicio de la posibilidad de solicitar la consulta presencial mediante cita previa a través de los medios indicados.

Contra este Acto se podrá interponer RECURSO DE REPOSICIÓN en el plazo de un mes a contar desde la finalización del período en exposición pública. 21/07/2020. EL ALCALDE. Fimado. EL JEFE DEL SERVICIO DE GESTION E INSPECCION TRIBUTARIA. Fdo.: Guillermo Villanego Chaza. Nº 38.279

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

JEREZ DE LA FRONTERA

EDICTO

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

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 161/2019 a instancia de la parte actora D RAÚL ABAD RODRÍGUEZ contra DLM SUR TRANSPORTES GENERALES SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado decreto el día 4 de febrero de 2020, cuyo encabezamiento y parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

DECRETO NÚMERO 53/2020

Letrado/a de la Administración de Justicia D/Dª JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE

En JEREZ DE LA FRONTERA, a cuatro de febrero de dos mil veinte
PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO:

Declarar a la sociedad demandada DLM SUR TRANSPORTES GENERALES SL, con CIF B-14991574, en situación de INSOLVENCIA TOTAL por importe de 2.853,03€ de principal, más 390€ presupuestados para intereses, gastos y costas, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional. Archívese provisionalmente el presente procedimiento y ése de baja en los libros correspondientes. Notifíquese la presente resolución a las partes.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 188 L.R.J.S El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en el nº de cuenta de este Juzgado nº 4427 0000 64 0161 19 debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código "31 Social- Revisión". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "código 31 Social- Revisión". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando

en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Y para que sirva de notificación al demandado DLM SUR TRANSPORTES GENERALES SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En JEREZ DE LA FRONTERA, a catorce de julio de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

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

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

Nº 38.305

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

JEREZ DE LA FRONTERA

EDICTO

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

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1259.1/2019 a instancia de la parte actora D/Dª LUCÍA BARBADILLO MERINO contra MINISTERIO FISCAL, PHARMASTYLE, SOLUCIONES FARMACÉUTICAS, S.L., CORFINCA, S.L., JOSE PASTORIZA RABANAL, EUROVENTA E INVERSIONES INMOBILIARIAS, S.L., EID ANDALUCÍA Y GESTIÓN INMOBILIARIA, S.R.L., EDESUR, S.L., EUROTETIL MODA Y COMPLEMENTOS, S.L., ESTUDIO, INGENIERÍA Y DESARROLLO URBANÍSTICO, S.L., OCCIDENTAL DE CONSTRUCCIONES CIVILES, S.L., PYC ESPACIOS COMERCIALES, S.L., ALIMENTACIÓN, RESTAURACIÓN Y OCIO TENERIFE, S.L., CORPORACIÓN FINANCIERA CANARIA DE BIENES Y RAÍCES, S.A., RESIPAC PUERTO, S.L., PROCEDIMIENTO MEDICO QUIRÚRGICO, S.L. y FOGASA sobre Pieza de Medidas Cautelares se ha dictado DILIGENCIA DE ORDENACIÓN y CÉDULA DE NOTIFICACIÓN Y REQUERIMIENTO de fecha 14/07/2020 del tenor literal siguiente:

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN

LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA SR/SRA D/Dª

JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE

En JEREZ DE LA FRONTERA, a catorce de julio de dos mil veinte.

A la vista de la solicitud de medida cautelar, acuerdo abrir pieza separada para su tramitación, dándole el plazo de 10 DÍAS a los demandados a fin de que manifiesten a lo que su derecho convenga sobre tal solicitud.

Constando en el procedimiento principal las citaciones negativas a los 15 demandados, se acuerda enviar el presente requerimiento por correo ordinario y ad cautelam a través del Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de reposición a interponer en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a su notificación ante el/La Letrado/a de la Administración de Justicia que dicta esta resolución con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN Y REQUERIMIENTO

Por la presente en virtud de lo acordado por resolución de este Juzgado recaída en el día de la fecha, dimanante del procedimiento 1259.1/2019, promovida a instancia de D/Dª LUCÍA BARBADILLO MERINO contra MINISTERIO FISCAL, PHARMASTYLE, SOLUCIONES FARMACÉUTICAS, S.L., CORFINCA, S.L., JOSE PASTORIZA RABANAL, EUROVENTA E INVERSIONES INMOBILIARIAS, S.L., EID ANDALUCÍA Y GESTIÓN INMOBILIARIA, S.R.L., EDESUR, S.L., EUROTETIL MODA Y COMPLEMENTOS, S.L., ESTUDIO, INGENIERÍA Y DESARROLLO URBANÍSTICO, S.L., OCCIDENTAL DE CONSTRUCCIONES CIVILES, S.L., PYC ESPACIOS COMERCIALES, S.L., ALIMENTACIÓN, RESTAURACIÓN Y OCIO TENERIFE, S.L., CORPORACIÓN FINANCIERA CANARIA DE BIENES Y RAÍCES, S.A., RESIPAC PUERTO, S.L., PROCEDIMIENTO MEDICO QUIRÚRGICO, S.L. y FOGASA.

Se le notifica la diligencia de ordenación de fecha del día de hoy que por copia se adjunta.

Se requiere a MINISTERIO FISCAL, PHARMASTYLE, SOLUCIONES FARMACÉUTICAS, S.L., CORFINCA, S.L., JOSE PASTORIZA RABANAL, EUROVENTA E INVERSIONES INMOBILIARIAS, S.L., EID ANDALUCÍA Y GESTIÓN INMOBILIARIA, S.R.L., EDESUR, S.L., EUROTETIL MODA Y COMPLEMENTOS, S.L., ESTUDIO, INGENIERÍA Y DESARROLLO URBANÍSTICO, S.L., OCCIDENTAL DE CONSTRUCCIONES CIVILES, S.L., PYC ESPACIOS COMERCIALES, S.L., ALIMENTACIÓN, RESTAURACIÓN Y OCIO TENERIFE, S.L., CORPORACIÓN FINANCIERA CANARIA DE BIENES Y RAÍCES, S.A., RESIPAC PUERTO, S.L., PROCEDIMIENTO MEDICO QUIRÚRGICO, S.L. y FOGASA, para que en el TERMINO DE DIEZ DÍAS manifieste a lo que su derecho convenga en relación a la medida cautelar solicitada.

Y con el fin de que sirva de NOTIFICACIÓN Y REQUERIMIENTO en forma a sus efectos, expido al presente en JEREZ DE LA FRONTERA, a catorce de julio de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

Y para que sirva de notificación y requerimiento a los demandados PHARMASTYLE, SOLUCIONES FARMACÉUTICAS, S.L., CORFINCA, S.L., JOSE PASTORIZARABANAL, EUROVENTA E INVERSIONES INMOBILIARIAS, S.L., EID ANDALUCÍA Y GESTIÓN INMOBILIARIA, S.R.L., EDESUR, S.L., EUROTÉXIL MODA Y COMPLEMENTOS, S.L., ESTUDIO, INGENIERÍA Y DESARROLLO URBANÍSTICO, S.L., OCCIDENTAL DE CONSTRUCCIONES CIVILES, S.L., PYC ESPACIOS COMERCIALES, S.L., ALIMENTACIÓN, RESTAURACIÓN Y OCIO TENERIFE, S.L., CORPORACIÓN FINANCIERA CANARIA DE BIENES Y RAÍCES, S.A., RESIPAC PUERTO, S.L. Y PROCEDIMIENTO MEDICO QUIRÚRGICO, S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En JEREZ DE LA FRONTERA, a catorce de julio de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado

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

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

Nº 38.307

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 JEREZ DE LA FRONTERA

EDICTO

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

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 68/2020 a instancia de la parte actora Dª. TANIA VALLE MORALES contra DISTRIBUCIONES TORONILE S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado auto en el día de la fecha, siendo su encabezamiento y parte dispositiva del tenor literal siguiente:

AUTO

En JEREZ DE LA FRONTERA, a quince de julio de dos mil veinte. Dada cuenta y;

PARTE DISPOSITIVA

S.ª. Iltra. DIJO: Procédase a la ejecución de la sentencia dictada el día 15 de enero de 2019 en el procedimiento 1041/17 y el auto de extinción de la relación laboral dictado el día 22 de enero de 2020 en el expediente de ejecución número 50/19, despachándose la misma a favor de D.ª TANIA VALLE MORALES, contra la mercantil DISTRIBUCIONES TORONILE, S.L. por la cantidad de 17.790,51 euros en concepto de principal, más 2.500€ presupuestados para intereses, gastos y costas, siguiéndose la vía de apremio sobre sus bienes, derechos o acciones hasta hacer pago a los ejecutantes de las cantidades citadas.

Consúltense y obténganse de la aplicación de la AEAT, la TGSS, y, en su caso domicilio Fiscal de empresas acreedoras de la ejecutada, así como los datos oportunos imprescindibles a fin de asegurar la efectividad de la presente ejecución.

Encontrándose la entidad demandada en ignorado paradero, procédase a notificarle esta resolución por medio de edictos que se publicarán en el BOP de Cádiz y en el Tablón Electrónico Digital, expidiéndose los correspondientes despachos.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrá interponerse en el plazo de TRES DÍAS RECURSO DE REPOSICIÓN, en el que, además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Así por este Auto, lo acuerdo, mando y firma la Ilma. Sra. Dª MARÍA EMMA ORTEGA HERRERO. LA MAGISTRADA-JUEZ

Y para que sirva de notificación al demandado DISTRIBUCIONES TORONILE S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En JEREZ DE LA FRONTERA, a quince de julio de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

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

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

Nº 38.310

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 JEREZ DE LA FRONTERA

EDICTO

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 631/2018 Negociado: 7. N.I.G.: 1102044420180001858. De: D/Dª. MIGUEL FERNÁNDEZ MARTÍN. Abogado:

ANTONIO HEDRERA LOBATON. Contra: D/Dª. FRITURAS DE KAI SLU
D/Dª. ROSARIO MARISCAL RUIZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE JEREZ DE LA FRONTERA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 631/2018 se ha acordado citar a FRITURAS DE KAI SLU como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día DIECISÉIS DE SEPTIEMBRE DE 2020 A LAS 10:30 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Av. Álvaro Domecq. Edificio Alcazaba debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

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

Y para que sirva de citación a FRITURAS DE KAI SLU.

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

En Jerez de la Frontera, a 14/07/2020. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

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

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

Nº 38.319

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

CADIZ

EDICTO

D. ANGEL LUIS SANCHEZ PERIÑAN, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE CADIZ.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 492/2020 a instancia de la parte actora DFRANCISCO DE ASIS GARCIA MEDINILLA contra RECORD ECOTEC SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado de AUTO de 7/7/2020, cuya Parte Dispositiva es del tenor literal siguiente:

"PARTE DISPOSITIVA

S.ª. Iltra. DIJO: Procédase a la ejecución de la sentencia dictada en los autos nº 810/18 con fecha 5 de marzo 2020, despachándose la misma a favor de D. FRANCISCO DE ASIS GARCIA MEDINILLA, contra RECORD ECOTEC SL por la cantidad de 4.009,99 euros en concepto de principal, más la de 1.000 euros calculados los intereses y costas, siguiéndose la vía de apremio sobre sus bienes, derechos o acciones hasta hacer pago a los ejecutantes de las cantidades citadas.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrá interponerse en el plazo de TRES DÍAS RECURSO DE REPOSICION, en el que, además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución."

Y para que sirva de notificación al demandado RECORD ECOTEC SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En CADIZ, a diez de julio de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

Nº 38.916

Asociación de la Prensa de Cádiz Concesionaria del Boletín Oficial de la Provincia

Administración: Calle Ancha, nº 6. 11001 CADIZ
Teléfono: 956 213 861 (4 líneas). Fax: 956 220 783
Correo electrónico: boletin@bopcadiz.org
www.bopcadiz.es

SUSCRIPCION 2020: Anual 115,04 euros.
Semestral 59,82 euros. Trimestral 29,90 euros.

INSERCIONES: (Previo pago)

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

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

PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).

Déposito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros