

BOP

Córdoba

Año CLXXXIII



Diputación
de Córdoba

Núm. 190

Martes, 02 de Octubre de 2018

D.L.:CO-1-1958

Sumario

IV. JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Delegación Territorial de Córdoba

Resolución de la Delegación Territorial en Córdoba de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía, por la que se concede autorización administrativa previa y de construcción de instalación eléctrica de distribución de alta tensión, en la Subestación Peñarroya del término municipal de Peñarroya-Pueblonuevo (Córdoba). Expediente AT 1/77

p. 3730

Anuncio de la Delegación Territorial en Córdoba de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía, por el que se somete a información pública petición de autorización de instalación eléctrica de media tensión, en Paraje "Haza Aranda" del término municipal de Pedroche (Córdoba). Expte. AT 53/18

p. 3731

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía. Delegación Territorial de Córdoba.

Anuncio de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, Delegación territorial en Córdoba, por el que se registra y publica Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Córdoba.- Expte. 14/01/0117/2018

p. 3731

Anuncio de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, Delegación territorial en Córdoba, por el que se registra y publica Convenio Colectivo de Autocares Bravo Palacios, S.L. Expte. 14/01/0126/2018

p. 3763

Anuncio de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, Delegación territorial en Córdoba, por el que se registra y publica Convenio Colectivo de Cementerios y Servicios funerarios municipales de Córdoba (CECOSAM). Expte. 14/01/0130/2018

p. 3763

VI. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Anuncio de la Excmo. Diputación de Córdoba, por el que se hace público Decreto de la Presidencia de modificación de la Delegación Genérica de Bienestar Social

p. 3764

Anuncio de la Excma. Diputación de Córdoba, por el que se hace pública modificación de la representación de la Diputación Provincial de Córdoba en la Asociación Española de Municipios del Olivo (AEMO)

p. 3765

Ayuntamiento de Benamejí

Anuncio del Ilmo. Ayuntamiento de Benamejí, por el que se hacen públicas las Bases de la convocatoria del proceso de selección para la provisión con carácter laboral temporal, mediante el sistema de concurso, de una mujer con dificultad de inserción social

p. 3765

Anuncio del Ilmo. Ayuntamiento de Benamejí, por el que se hacen públicas las Bases de la convocatoria del proceso de selección para la provisión con carácter laboral temporal, mediante el sistema de concurso, de 1 plaza de Monitor Deportivo

p. 3770

Ayuntamiento de Córdoba

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba, por el que se hace público Extracto de la Convocatoria para la selección de proyectos expositivos en la Sala Galatea (Casa Góngora) del Ayuntamiento de Córdoba

p. 3775

Ayuntamiento de Fuente Obejuna

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Fuente Obejuna, relativo a la publicación del Tribunal Calificador para el procedimiento de selección para la provisión, en régimen de interinidad, de la plaza de Intervención vacante en el Ayuntamiento

p. 3775

Ayuntamiento de Villa del Río

Anuncio del Ilmo. Ayuntamiento de Villa del Río, por el que se somete a información pública la aprobación inicial del Expediente de modificación de crédito nº. 14/2018 de suplemento de crédito

p. 3776

VII. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgado de lo Social Número 1. Córdoba

Anuncio del Juzgado de lo Social Número 1 de Córdoba, relativo al Procedimiento Ordinario 895/2017 sobre Resolución de Sentencia número 175/2018

p. 3776

Anuncio del Juzgado de lo Social Número 1 de Córdoba, relativo al Procedimiento Ordinario 855/2017 sobre Resolución de Sentencia número 173/2018

p. 3780

Juzgado de lo Social Número 2. Córdoba

Anuncio del Juzgado de lo Social Número 2 de Córdoba, relativo al Procedimiento Despidos/Ceses en general 747/2018: Citación para el 13 de noviembre de 2018

p. 3781

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio Delegación Territorial de Córdoba

Núm. 2.819/2018

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE CONOCIMIENTO Y EMPLEO EN CÓRDOBA DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN DE INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN. EXPEDIENTE AT 1/77.

ANTECEDENTES:

Primero: Con fecha 11 de abril de 2018, Francisco Valenzuela Romero, en calidad de Responsable de Subestaciones de la red de Alta Tensión de la División Andalucía Oeste de Endesa Distribución Eléctrica, S.L. (Unipersonal), con domicilio a efectos de notificación en Córdoba, Ctra. Aeropuerto Km 2,5 y código postal 14005, solicita ante esta Delegación la Autorización Administrativa Previa y Autorización Administrativa de Construcción para la instalación eléctrica de media tensión recogida en el proyecto, suscrito por técnico competente y visado por el colegio profesional correspondiente, denominado "Proyecto de adecuación con nueva posición de batería de condensadores 20 kV y nueva posición de reserva 15 kV", en la Subestación Peñarroya, situada en Ctra. de la Estación en el término municipal de Peñarroya-Pueblonuevo (Córdoba), correspondiéndole el número de expediente AT 1/77 al tratarse de una modificación de el mismo.

Segundo: En la tramitación de este expediente se han observado las formalidades y preceptos legales aplicables y en concreto los trámites previstos en el Título VII, Capítulo II del Real Decreto 1.955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, desarrollo de la Ley del Sector Eléctrico.

Tercero: En este sentido, de acuerdo con lo establecido en el artículo 125 del Real Decreto 1.955/2000, se sometió el expediente al trámite de información pública, insertándose a tal efecto anuncio en el BOP de Córdoba número 93, de fecha 16 de mayo de 2018. Igualmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 13.1 e) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, se publicó el proyecto de la actuación en el Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía, sin que se produjese alegaciones en el plazo legalmente establecido.

Cuarto: Por el Departamento de Energía del Servicio de Industria, Energía y Minas de esta Delegación Territorial ha sido emitido informe favorable sobre la solicitud de autorización presentada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Único: Esta Delegación Territorial es competente para la tramitación y resolución del presente expediente, según lo dispuesto en los artículos 1 y siguientes, y demás concordantes, de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y el Real Decreto 1.955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministros y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica; en relación con el R.D. 4.164/82, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias a la Junta de Andalucía en materia de Industria, Energía y Minas, artículo 49 de la Ley Orgánica

ca 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, Decreto de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, Decreto 304/2015, de 28 de julio, 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, así como en la Resolución de 9 de marzo de 2016, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan determinadas competencias en materia de instalaciones eléctricas.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general amplitud, el Servicio de Industria, Energía y Minas de esta Delegación Territorial, propone:

Conceder Autorización Administrativa Previa y Autorización Administrativa de Construcción de la instalación solicitada por Endesa Distribución Eléctrica, S.L., para la construcción de las instalaciones incluidas en el proyecto denominado Proyecto de adecuación con nueva posición de batería de condensadores 20 kV y nueva posición de reserva 15 kV suscrito por técnico competente y visado por el colegio profesional correspondiente y cuyas principales características son:

Descripción del Proyecto

Parque Distribución 15 kV:

Tipo: Interior. Las nuevas celdas objeto de este proyecto son del tipo blindadas con aislamiento SF6.

Esquema: Simple Barra.

Alcance: Una celda de salida de reserva con las siguientes características:

- 1 Seccionador tripolar de tres posiciones.
- 1 interruptor automático tripolar.
- 3 transformadores de intensidad.
- 1 seccionador tripolar de 2 posiciones.

Parque Distribución 20 kV:

Tipo: Interior. Las nuevas celdas objeto de este proyecto son del tipo blindadas con aislamiento SF6.

Esquema: Simple Barra.

Alcance: Una celda de batería de condensadores con las siguientes características:

- 1 Seccionador tripolar de tres posiciones.
- 1 interruptor automático tripolar.
- 3 transformadores de intensidad.

Sistema de control y protección existente, compuesto por remoto y sistema protector que se ampliará con nuevos equipos con motivo de la ampliación de MT en 15 kV, objeto de este proyecto.

El titular de la instalación deberá cumplir con las condiciones que en la normativa anteriormente citada se establecen y con las especiales siguientes:

1. Esta autorización sólo tendrá validez en el ejercicio de las competencias atribuidas a esta Delegación y se otorga a reserva de las demás autorizaciones, permisos y licencias que sea necesario obtener de otros Organismos y Administraciones en el ejercicio de sus competencias, cuyos condicionantes habrán de respetarse; y a salvo de los legítimos derechos e intereses de terceros.

2. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.

3. El plazo de puesta en marcha será de 12 meses contados a partir de la presente Resolución.

4. El titular de las citadas instalaciones dará cuenta de la termi-

nación de las obras a esta Delegación Territorial, a efectos de su reconocimiento definitivo y la extensión de acta de puesta en servicio. Se adjuntará a la solicitud de puesta en servicio certificado de dirección final de obra suscrito por técnico facultativo competente, el certificado de la empresa instaladora de alta tensión que ha ejecutado la instalación y, en su caso, documento de cesión a empresa distribuidora.

5. Durante la ejecución del proyecto, y en su explotación, se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que le son de aplicación.

6. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en la misma.

7. En tales supuestos la Administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

Propuesto:

El Jefe de Servicio de Industria, Energía y Minas, Fdo: Manuel Ángel López Rodríguez.

Vista la anterior propuesta de resolución, esta Delegación Territorial resuelve elevarla a definitiva:

Notifíquese la presente Resolución al interesado en la forma prevista en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, advirtiéndole que la misma no pone fin a la vía administrativa, pudiendo interponerse contra la misma Recurso de Alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Empleo, Empresa y Comercio, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación de la presente Resolución, de conformidad con lo establecido en el artículo 112 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Resuelve:

La Directora General de Industria, Energía y Minas (P.D. Resolución de 9 de marzo de 2016).

Córdoba, 1 de agosto de 2018. Firmado electrónicamente:
El Delegado Territorial, Manuel Carmona Jiménez.

Núm. 3.123/2018

Información pública de autorización administrativa de instalación eléctrica

Ref. Expediente AT 53/18

A los efectos prevenidos en el artículo 125 del Real Decreto 1.955/2000, de 1 de diciembre, se somete a información pública la petición de autorización de instalación eléctrica de media tensión, cuyas características principales se señalan a continuación:

a) Peticionario: Eléctrica Hermanos Castro Rodríguez S.L., con domicilio en C/ Real 12 de Pedroche (Córdoba).

b) Lugar donde se va a establecer la instalación: Paraje Haza Aranda del término municipal de Pedroche:

Inicio: Apoyo n.º 25 de la LAMT La Cendrera, Polígono 11, Parcela 100.

Fin: CT Haza Aranda: Polígono 10, Parcela 53.

c) Finalidad de la instalación: Mejora en la calidad del suministro, dando servicio a explotaciones ganaderas

d) Características principales:

Línea aérea de 1300 metros de longitud y conductor LA-56 y 10 apoyos y un centro de transformación tipo intemperie de 50 kVA.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el pro-

yecto de la instalación en esta Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo de la Junta de Andalucía, sita en Calle Tomás de Aquino, 1 y formularse al mismo las reclamaciones, por duplicado, que se estimen oportunas en el plazo de veinte días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Córdoba, 17 de septiembre de 2018. Firmado electrónicamente: El Delegado Territorial, Manuel Carmona Jiménez.

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía Delegación Territorial de Córdoba.

Núm. 3.165/2018

Convenio o Acuerdo: III Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Córdoba

Expediente: 14/01/0117/2018

Fecha: 20/09/2018

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Sergio Ortúño Aguilar

Código 14102882012013.

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Córdoba", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y 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.

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

El Delegado Territorial CEICE en Cordoba, Manuel Carmona Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA OFICINA PROVINCIAL DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CÓRDOBA 2018-2021

Contenido:

Capítulo I. Condiciones generales

Artículo 1. Determinación de las partes

Artículo 2. Ámbito funcional y personal de aplicación

Artículo 3. Ámbito territorial

Artículo 4. Ámbito temporal. Vigencia y denuncia

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Artículo 6. Unidad del convenio

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas

Artículo 8. Compensación y absorción

Artículo 9. Comisión Paritaria

Capítulo II. Organización del trabajo, contratación y clasifica-

ción profesional

Artículo 10. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo

Artículo 11. Ingresos del personal externo

Artículo 12. Cobertura con personal interno

Artículo 13. Clasificación profesional

Artículo 14. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos y niveles profesionales

Artículo 15. Grupos y niveles profesionales

Artículo 16. Periodo de prueba

Artículo 17. Formación

Artículo 18. Contratación

Artículo 19. Movilidad funcional, geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Artículo 20. Jubilación

Artículo 21. Excedencias y otros permisos

Capítulo III. Jornada laboral, vacaciones y licencias

Artículo 22. Jornada de trabajo y descanso semanal

Artículo 23. Horas extras

Artículo 24. Vacaciones

Artículo 25. Licencias y permisos retribuidos

Artículo 26. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Artículo 27. Voluntariado y Código de Conducta

Artículo 28. Incapacidad Temporal

Capítulo IV. Sistema retributivo

Artículo 29. Retribuciones

Artículo 30. Conceptos retributivos

Artículo 31. Salario Base

Artículo 32. Complementos de Puesto de Trabajo de carácter no consolidable

Artículo 33. Pagas Extraordinarias

Artículo 34. Abono de retribuciones

Artículo 35. Anticipos reintegrables

Artículo 36. Gastos de viaje

Capítulo V. Disposiciones varias

Artículo 37. Uniformidad

Artículo 38. Colaboraciones

Artículo 39. Seguridad y Salud Laboral

Capítulo VI. Régimen disciplinario

Artículo 40. Régimen disciplinario. Graduación de faltas

Artículo 41. Sanciones

Artículo 42. Prescripción

Artículo 43. Cancelación

Capítulo VII. Otras disposiciones

Artículo 44. Garantías sindicales

Artículo 45. Órganos de representación

Artículo 46. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 47. Otras medidas de igualdad. Protocolo de actuación

Acoso en el entorno laboral

Protocolo de actuación

DISPOSICIONES ADICIONALES

Anexo I. Tablas salariales

Anexo II. Definición de horarios específicos en centros

Anexo III. Acoso en el entorno laboral: protocolo de actuación

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1. Determinación de las partes

De una parte la representación legal de Cruz Roja Española en Córdoba y de otra, la representación Legal de los Trabajadores (en lo sucesivo RLT) de Cruz Roja Española en esta provincia han negociado y acordado el presente Convenio Colectivo.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal de aplicación

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo dependientes de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Córdoba y afecta a todo el personal laboral que se halle prestando servicio en la misma, así como a los que ingresen en ella durante la vigencia del mismo.

Quedan expresamente excluidos del ámbito del presente acuerdo:

1. El personal contratado mediante las subvenciones concedidas por el SAE a Cruz Roja Española para la contratación de personas desempleadas.

2. El personal contratado para Talleres de empleo, Escuelas Taller, Casas de Oficios, cursos de FPE subvencionados por el SAE, formación reglada y cursos de Formación Profesional subvencionados por la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía.

3. Los profesionales libres que presten su colaboración y servicios a la Cruz Roja Española.

4. Quienes presten sus servicios de modo voluntario y no retribuido.

5. El personal contratado en virtud de Convenios o conciertos con la Administración Pública en los que se recojan las condiciones laborales que afecten a dicho personal, en aquellas materias reguladas de forma expresa en el convenio de colaboración formalizado, bien entendido que tanto en defecto de esta, como en la materia no regulada al respecto, el presente convenio tendrá carácter supletorio.

6. El personal directivo al que se refiere el RGO de Cruz Roja Española, en concreto las personas que ocupen la Secretaría y la Coordinación Provincial.

7. Personal perteneciente al Hospital de Cruz Roja Española en Córdoba.

Artículo 3. Ámbito territorial

Este Convenio se aplicará a aquellos trabajadores y trabajadoras que desarrollan sus actividades en los diversos centros dependientes de Cruz Roja Española en la provincia de Córdoba, en las Asambleas Locales y en aquellos otros que pudieran crearse en el futuro con motivo de la puesta en marcha de nuevas actividades, con excepción del Hospital de Cruz Roja Española en Córdoba.

Artículo 4. Ámbito temporal. Vigencia y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor, a todos sus efectos, el día de su firma y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

Se considerará tácitamente prorrogado por años naturales sucesivos, si no se produce denuncia expresa por cualquiera de las partes, ante la autoridad laboral competente. La denuncia habrá de realizarse con dos meses de antelación a su vencimiento.

Durante la negociación del nuevo convenio, permanecerá vigente el convenio actual hasta alcanzarse un nuevo acuerdo.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguno de los artículos de este convenio, la Comisión Negociadora se reunirá en un plazo máximo de 15 días para negociar un artículo que sustituya al declarado nulo.

Artículo 6. Unidad del Convenio

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas

Al amparo de la legislación vigente, serán respetadas las condiciones más beneficiosas que disfrute el personal en el momento de entrada en vigor del presente convenio, interpretadas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 8. Compensación y absorción

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en su conjunto y cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas.

Artículo 9. Comisión Paritaria

La comisión paritaria, cuya finalidad es la correcta aplicación e interpretación del convenio colectivo, estará integrada por dos representantes de la empresa y dos por parte de la RLT. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes podrán contar en las deliberaciones con la asistencia de personas asesoras que intervendrán con voz, pero sin voto. No obstante, por parte de la empresa serán preferentemente miembros de la dirección quienes tomen parte de la comisión.

Esta comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes con 72 horas de antelación y adjuntando el orden del día de los asuntos a tratar.

Los acuerdos de la comisión paritaria se tomarán por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, sindical y empresarial, y aquellos que interpreten este convenio tendrán eficacia jurídica.

Dicha comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Interpretación, vigilancia y seguimiento de lo pactado.
2. Velar por el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del convenio y en el momento de la denuncia, mientras se desarrolle la negociación colectiva.
3. Interpretar el convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso, en supuestos de conflicto colectivo suscitados por aplicación de preceptos de este Convenio.

Cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la Comisión Paritaria a efectos de recabar su mediación. En caso de conflicto, las personas que promuevan el mismo deberán, en todo caso, remitir por escrito a la comisión paritaria el detalle de la controversia o duda suscitada.

Antes de la presentación de cualquier conflicto colectivo en aplicación del presente Convenio, será preceptivo el sometimiento de la cuestión a la Comisión Paritaria para que dé su interpretación de la misma.

4. Resolver la pretensión de cualquiera de las partes sobre la inaplicación de algunos de los preceptos comprendidos en el presente Convenio.

5. Cualquier otra función que para la Comisión Paritaria esté recogida en el Estatuto de los Trabajadores.

Los Acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad de sus dos partes representativas, y quedarán reflejados en un acta sucinta que suscribirán todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia total de miembros de la Comisión o de los que sustituyan a los titulares.

Todas las resoluciones que la Comisión deba emitir sobre consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo

máximo de quince días hábiles a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a la consideración de la Comisión Paritaria, las partes podrán plantear sus divergencias a un arbitraje elegido en común acuerdo, o a través de los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos previa a la vía judicial.

Capítulo II

Organización del trabajo, contratación y clasificación profesional

Artículo 10. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a la RLT, y en especial, los regulados por la legislación vigente.

Corresponde su aplicación práctica a los órganos y cargos directivos de la empresa. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de las trabajadores y trabajadoras.
- d) La profesionalización y promoción del personal.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- g) El fomento de la participación de los trabajadores.
- h) Promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria, para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias o voluntarios en la organización y en las actividades de la Institución.

i) Los derechos de las personas trabajadoras recogidos en la legislación vigente y la conciliación de la vida laboral y personal.

La RLT colaborará con la dirección de la empresa en la valoración y determinación de las condiciones de trabajo de los Recursos Humanos.

Artículo 11. Ingresos del personal externo

La Dirección de Cruz Roja, determinará los puestos de trabajo que proceda crear, o las vacantes que habiéndose producido hayan de ser ocupadas, determinando las características exigidas para su desempeño, y la forma y proceso a seguir para su cobertura según el protocolo del proceso unificado establecido por Cruz Roja Española para la gestión del personal.

De estos extremos se informará al comité de empresa, a los efectos de que sea conocida la existencia de las vacantes y su convocatoria, y en consecuencia para que el personal de la plantilla pueda optar a ocupar dichos puestos.

El personal de la Cruz Roja podrá participar con preferencia en los procesos selectivos que la Institución convoque para la cobertura de puestos vacantes o de nueva creación, siempre que tenga la formación y la experiencia requerida para el puesto.

Artículo 12. Cobertura con personal interno

Cuando la empresa lo considere oportuno las vacantes podrán cubrirse por la organización con personal perteneciente a la misma, bien a través de la promoción interna o bien a través del correspondiente traslado.

Cuando el empleado acredite la titulación, formación y experiencia requerida para el puesto y la empresa considere que tiene

las aptitudes y cualidades requeridas para el desempeño de las funciones de aquél, se la podrá promocionar para la cobertura de esa vacante.

También se podrá cubrir la vacante mediante el traslado de la persona empleada de la organización perteneciente a otro centro de trabajo de la misma provincia, que cumpla los requisitos señalados en el párrafo anterior.

En este caso el traslado será propuesto por la empresa y deberá ser aceptado por la persona empleada.

El procedimiento de acceso a las plazas vacantes se regirá por el siguiente proceso:

- Una vez definida la necesidad del puesto de trabajo, se publicará con carácter interno y externo a la Institución.

- El personal laboral de Cruz Roja Española en Córdoba que desee optar a la plaza ofertada deberá inscribirse en la oferta y comunicar al departamento de Recursos Humanos su intención de optar a la plaza.

- En el proceso de selección se entrevistará al trabajador o trabajadora interno si cumple los requisitos mencionados en la oferta de empleo, valorando, en igualdad de condiciones, de forma preferente su candidatura con respecto al resto de aspirantes externos.

Artículo 13. Clasificación profesional

El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, niveles y en su caso especialidades y se establece con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal y de favorecer su promoción.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponda con las mismas.

El factor de responsabilidad podrá ser objeto de una valoración independiente con compensación mediante un complemento salarial. Podrán asumir labores de coordinación de un centro o servicio las personas trabajadoras encuadrados en cualquiera de los grupos profesionales que a continuación se detallan, recibiendo por ello el complemento salarial correspondiente.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de las exigencias de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en los catálogos y relaciones de puestos de trabajo del presente convenio.

Los niveles profesionales se definen por su pertenencia a un grupo profesional y recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

Artículo 14. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos y niveles profesionales

La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

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

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

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices pa-

ra la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción de la persona trabajadora, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

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

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

Artículo 15. Grupos y niveles profesionales

El personal de la Cruz Roja Española en Córdoba se clasifica en Grupos Profesionales, atendiendo a las aptitudes y conocimientos exigidos para el desempeño de los distintos puestos de trabajo, definidos por la empresa en base a su capacidad rectora.

Dentro de cada grupo profesional se definen diferentes niveles, que recogen las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización de trabajo que se establezca.

A estos efectos se determinan en este Convenio los siguientes Grupos Profesionales:

GRUPO I. TITULADOS/-AS I

Se incluye en el presente grupo, el personal laboral que en el desempeño de su trabajo requiere un alto grado de conocimientos profesionales que ejerce sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. La dificultad de adquisición de las habilidades y conocimientos necesarios es alta.

Se asimilan expresamente a este grupo; Licenciatura en Medicina, Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Económicas, Licenciatura en Sociología y Licenciatura en Derecho.

Complejidad: Sigue políticas definidas y objetivos genéricos y establecidos, asumiendo una muy elevada complejidad en la solución de problemas, asociada a la gestión de recursos y diversidad e impacto de sus relaciones, o bien a su ámbito de especialización

Autonomía: Total sobre el cumplimiento de sus resultados o los obtenidos a través de otros, con un marco de referencia de los problemas y decisiones poco definido, partiendo de directrices generales que les obligan a tener gran autonomía de decisión.

Conocimientos: Licenciatura Universitaria o Grado con Master o Doctorado, así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

GRUPO II. TITULADOS/-AS II

Se incluye en el presente grupo, el personal laboral que lleva a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores/-as; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Se asimilan expresamente a este grupo; DUE, Maestro/-a, Trabajador/-a Social, Educador/-a Social y Jefes/-as Administrativos/-as.

Complejidad: Asumen una complejidad alta en la solución de problemas, asociados a la especialidad de su ámbito de actuación, y su marco de referencia está definido por las normativas legales y deontológicas relacionadas con la actividad que desarrollan, así como por las políticas definidas por la organización.

Autonomía: Alta sobre el cumplimiento de objetivos y supervisión de los resultados.

Conocimientos: Diplomatura o Grado Universitario que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

GRUPO III. TÉCNICOS/-AS ESPECIALISTAS

Se incluye en este grupo el personal laboral que realiza trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores/-as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/-as de grupos profesionales inferiores. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Se asimilan expresamente a este grupo; Oficiales Administrativos, Informáticos, Mediadores Socio-Laborales, Integradores Sociales y Técnicos Formativos.

Complejidad y autonomía: Las decisiones que toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo definidos por la organización o por la propia actividad que desarrollan, enfrentándose a problemas de complejidad media en el desempeño de su trabajo.

Conocimientos: Requieren cualificación no universitaria y experiencia contrastada para el desempeño de sus funciones.

GRUPO IV. TÉCNICOS/-AS AUXILIARES

Se incluye en este grupo el personal laboral que realiza tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requiere adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquél que pueda ser ayudado por otros trabajadores/-as de igual o inferior grupo profesional.

Autonomía y complejidad: vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades, y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información y documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo.

Requieren competencia derivada de la formación profesional básica y/o reglada ocupacional y/o experiencia laboral asimilable, así como de relación con usuarios, otras áreas, proveedores y colaboradores.

Se asimilan expresamente a este grupo:

En este Grupo existen dos Niveles, y a cada nivel se asimila los siguientes puestos:

Nivel I: Oficial 2º Administrativo, Cocinero/-a, Instaladores/-as.

Nivel II: Animador/-a Socio-Cultural, Monitor/-a de Centros, Cuidador/-a, Auxiliar Administrativo y Conductor/-a.

GRUPO V. SERVICIOS GENERALES

Se incluye en este grupo al personal laboral que lleva a cabo tareas que se realizan de forma manual de complejidad moderada,

da, con o sin ayuda de elementos mecánicos o vehículos, ajustándose a tareas concretas, bien establecidas.

Se asimilan expresamente a este grupo:

Nivel I: Conductor/-a de Carretilla, Ordenanza, Pinche y Gobernante/-a, Limpiador/-a, Mozo/-a de Almacén, Vendedor/-a Sorteos y Apuestas, Captador/-a de Socios o Fondos.

Artículo 16. Periodo de prueba

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de 6 meses para los grupos profesionales I, de 3 meses para el grupo profesional II, y de 2 meses para los grupos profesionales III, IV y V recogidos este convenio.

2. Durante este período, tanto la Empresa como la persona trabajadora podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. La persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña.

3. En los contratos de trabajo temporales cuya duración prevista sea inferior a un año el periodo de prueba no podrá ser superior al 50% de la duración prevista, para cualquier persona empleada, con independencia de su categoría.

Artículo 17. Formación

La dirección de Cruz Roja en Córdoba conjuntamente con el comité de empresa elaborará un Plan Anual de Formación Continua para el personal de la plantilla encaminado a perfeccionar los conocimientos profesionales de los trabajadores y trabajadoras, a mejorar la prestación de los servicios que se realizan y a modernizar las técnicas y herramientas de trabajo precisas para el cometido que desempeñan.

Se establecerá una comisión integrada por dos representantes por parte de la empresa y dos por parte del comité que se reunirá al menos dos veces al año para consensuar propuestas.

La asistencia a actividades formativas en horario laboral deberá ser siempre aprobada por el o la responsable del programa o departamento de quien depende el trabajador o trabajadora, de acuerdo con las personas que ocupen la coordinación o la secretaría provincial.

Desde la empresa se facilitará en la medida de lo posible la participación en actividades formativas dentro del horario laboral. Si no fuese esto posible y si la formación se desarrollase todo o en parte fuera de su jornada laboral, la persona no estará obligada a asistir a aquella parte de la formación que se desarrolle fuera de su jornada laboral. Se compensará de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 en su apartado 9.

En caso de desplazamiento, y siempre que la formación haya sido aprobada expresamente por la entidad, se abonará al interesado los gastos de viaje y dietas correspondientes.

Artículo 18. Contratación

La contratación se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el presente Convenio.

El personal que se incorpore a Cruz Roja Española, deberá formalizar compromiso de confidencialidad y dar su consentimiento expreso a la utilización de sus datos a los efectos de cumplimiento de las obligaciones derivadas de su relación laboral, conforme a la ley de protección de datos de carácter personal (LOPD).

Contrato por obra o servicio:

Esta modalidad de contrato se utilizará para la realización de una obra o prestación de un servicio determinado, con autonomía e independencia propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, no podrá ser su-

perior a 3 años y transcurridos estos años las personas trabajadoras adquirirán la condición de personal fijo de la empresa, incluso cuando hayan participado en proyectos de diferente categoría y funciones.

En estos casos, se especificará en el contrato la obra o servicio objeto del mismo, así como su duración, que es de carácter orientativo, y la actividad o función que vaya a desempeñar.

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los programas específicos financiados por Organismos Públicos tanto Estatales, como de Comunidad Autónoma como Municipales que presenten perfiles propios y diferenciaos del resto de la actividad habitual y permanente de la empresa.

Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Esta modalidad de contrato se utilizará para satisfacer exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa, acreditando fehacientemente su carácter eventual.

La duración máxima del contrato será de 12 meses en un período de 18 meses.

Contrato de interinidad:

Este contrato se podrá celebrar para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Contrato indefinido:

Será aquel definido legalmente para aquellos puestos cuyo ejercicio o naturaleza lo sea con carácter indefinido.

Artículo 19. Movilidad funcional, geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 20. Jubilación

Con carácter general la jubilación se acomodará a lo previsto en la legislación vigente.

Cumplida la edad que en cada momento venga establecida por la legislación en vigor, el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada, siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 21. Excedencias y otros permisos

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

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

2. El personal laboral con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. La solicitud tendrá que realizarse por escrito dirigido a la Secretaría Provincial y con una antelación de al menos un mes a la fecha en la que tenga efecto, de igual forma, el aviso de reincorporación deberá hacerse por la misma vía y con iguales tiempos de preaviso.

3. El personal laboral excedente sólo conserva un derecho de reingreso preferente a un puesto vacante de igual o similar categoría, si lo hubiera.

4. El personal laboral tendrá derecho a un período de exceden-

cia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

5. También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, aquel personal laboral para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el personal laboral forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

6. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

7. El personal laboral excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeren en la empresa.

8. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

9. Aquellas personas con una antigüedad superior a un año podrán solicitar un permiso sin sueldo de un mes cada dos años.

Capítulo III

Jornada laboral, vacaciones y licencias

Artículo 22. Jornada de trabajo y descanso semanal

1. La jornada de trabajo se establece en un máximo de 40 horas a la semana en cómputo anual, y de 1.750 horas anuales de trabajo efectivo.

2. El personal de la Cruz Roja Española en Córdoba que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo tuviese reconocidos derechos adquiridos los mantendrá.

3. Anualmente se elaborará en cada centro de trabajo un calendario laboral y carteleras de turnos si estos existiesen, en el que, atendidas las variedades y particularidades de las distintas activi-

dades desarrolladas, se fije la distribución de la jornada que garantice la cobertura de estas necesidades y respetando en todo caso los descansos que marque la ley y el máximo de la jornada anual a la que se refiere el párrafo anterior.

4. Para aquellas personas que no tengan un horario específico diferente, su horario será el siguiente:

- De lunes a viernes entre las 8:00 y las 15:00 horas durante la mañana, y dos tardes semanales a fijar entre las 16:00 y las 20:00 horas.

- Del 1 de junio al 30 de septiembre, el horario será de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

5. Flexibilidad horaria:

- En aquellos servicios y departamentos que sea posible, y al objeto de conciliar la vida familiar con la laboral se establecerá una flexibilidad horaria que puede ser puntual o continuada consistente en:

I. Jornada de invierno. Se podrá entrar desde las 8:00 h a las 9:30 h y por la tarde antes de las 17:00 h. El horario de permanencia obligado en el puesto de trabajo estará comprendido entre las 9:30 h y las 13:30 h en la mañana y las 17:00 h y las 18:30 h en la tarde. Teniendo en cuenta una parada mínima de 30 minutos para la comida que se disfrutará entre las 14:00 h y 16:00 h que no computará como jornada laboral.

II. Jornada de verano. Se podrá entrar desde las 7:45 h.

III. El personal que haya hecho uso de la flexibilidad horaria deberá recuperar el tiempo no trabajado dentro de los siguientes 30 días naturales, de lunes a viernes, entre las 8:00 y las 20:00 horas. El plazo de recuperación podrá ampliarse a solicitud razonada.

IV. La concreción de la flexibilidad deberá ser consensuada con carácter previo con la persona responsable del servicio.

6. El personal con contratos a tiempo parcial, distribuirá su jornada según quede recogido en sus contratos de trabajo.

7. Las personas que realicen una jornada diaria continuada de al menos seis horas podrán disfrutar de una pausa de 20 minutos, computable como trabajo efectivo y será también de aplicación en las jornadas especiales que se definen en el punto 8 del presente artículo.

8. Jornadas especiales en Semana Santa, Feria y Navidad.

Semana Santa	Lunes, martes y miércoles Santo: De 9:00 a 14:00 horas
Feria (según localidad del centro de trabajo)	Lunes a jueves: De 9:00 a 14:00 horas. Viernes: No laborable para personal no sujeto a régimen de turnos.
Navidad	24 y 31 de diciembre: No laborable. (Estos días serán compensados para el personal que trabaja a turnos con 1 días de libre disposición.). Del 26 de diciembre al 5 de enero la jornada será de 9:00 a 14:00.

9. En el caso de las compensaciones estas seguirán la ratio 1 a 1 en cuanto a horas y sobre la base de la jornada establecida en el contrato si estas se producen de Lunes a Viernes y la ratio de 1 a 1,5 si se producen en sábado, domingo o festivo siempre que estos días no sean su jornada laboral habitual y estos no sean su turno programado de trabajo, respetando los posibles derechos adquiridos y con independencia de si se realizan en las jornadas especiales y en horarios de verano. Estas horas deben ser compensadas a la mayor brevedad, en el plazo máximo de 1 mes, y consensuadas siempre con el responsable directo.

10. Para el personal laboral sujeto a turnos y como medida compensatoria de no disponer de flexibilidad horaria ni de disponer de horario de verano reducido, se contempla 1 día de libre

disposición de descanso que tendrá que ser solicitado con la suficiente antelación que permita organizar la cobertura del servicio que presta.

Artículo 23. Horas extras

Excepcionalmente, se efectuarán horas extraordinarias, de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral vigente.

Con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

Se considerarán horas extraordinarias las que superen la jornada contemplada en el el presente Convenio, su realización será voluntaria, y deberá ser autorizada previamente por la empresa.

Las horas extraordinarias se compensarán por el tiempo de descanso equivalente, excepto las realizadas en festivos y fines de semana que se compensarán a razón de 1,5 horas por hora realizada siempre que no sean estos días parte de su jornada habitual de trabajo.

Artículo 24. Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 23 días laborables, por cada año completo de servicio o en la parte proporcional al tiempo trabajado, y se disfrutarán con arreglo a la planificación anual de las mismas. Se entiende como laborable el que figure como tal en el calendario laboral de cada empleado.

El personal que a la entrada en vigor de este convenio colectivo tuviese unas vacaciones superiores a 23 días laborables, seguirá manteniendo estas vacaciones en concepto de derecho adquirido.

El periodo de disfrute será preferentemente el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Antes del 1 de mayo de cada año, los diferentes servicios y/o centros presentarán las fechas propuestas de disfrute, que deberán ser autorizadas por la Coordinación y/o Secretaría provinciales.

Las personas que no presenten la solicitud en la fecha indicada estarán sujetas a disfrutar las vacaciones cuando el servicio lo permita, salvo contratación posterior al día señalado.

Cuando se produzca el cierre o inactividad de un centro de trabajo o servicio, el personal del mismo vendrá obligado a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre o inactividad.

Las vacaciones anuales no podrán acumularse a los días de asuntos propios.

En cualquiera de los casos las vacaciones deben disfrutarse en el año natural y podrá extenderse el periodo de disfrute hasta el día 15 de enero del siguiente año.

Artículo 25. Licencias y permisos retribuidos

El trabajador o la trabajadora tendrá derecho, previo aviso y mediante la oportuna justificación a licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en un Registro Municipal, iniciándose el cómputo el día de la boda o registro o el primer día laborable posterior si estos no lo fueran. El disfrute de permiso por uno de los dos procedimientos será excluyente del otro siempre y cuando se trate de la misma pareja.

2. Permiso por nacimiento, adopción o acogimiento de 3 días naturales y 4 días naturales si la persona necesita realizar un desplazamiento. Este permiso se ampliará en dos días en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple. El cómputo de este permiso se iniciará desde el día en que tenga lugar el hecho que lo motivó.

3. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de con-

sanguinidad o afinidad, dos días naturales en la localidad del centro de trabajo y cuatro días fuera de ella. El permiso se computará desde el día en que tenga lugar el fallecimiento o accidente. En los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica se podrá disfrutar de la licencia durante el tiempo que dure esta situación. En caso de fallecimiento de padre/madre, hermanos/hermanas, hijos/hijas o cónyuge se añadirá un día más.

De conformidad con los artículos 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos y nietos, en línea recta ascendente a padres y abuelos y en colateral a hermanos.

El parentesco de afinidad comprende el cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos y nietos y a los padres de aquellos y a los abuelos y hermanos políticos.

Gr.	Titular/Cónyuge		
1	Padres/Madres	Suegros/Suegras	Hijos/Hijas
2	Abuelos/Abuelas	Hermanos/Hermanas	Cuñados/Cuñadas

Yerno/Nuera
Nietos/Nietas

4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el supuesto de que la persona, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa, salvo que se trate de dietas en cuyo caso no se hará descuento alguno.

Se incluye como deber inexcusable la renovación del Número de Identificación Extranjero (NIE) y los pasaportes para las personas que no tienen nacionalidad española.

5. Un día natural por traslado de domicilio habitual.

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

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

8. Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y/o liberatorios para la obtención de títulos de carácter oficial o Jefatura de Tráfico para la obtención del permiso de conducir.

Estos permisos deberán ser justificados mediante certificado del centro oficial donde se realicen los exámenes, indicando el horario del mismo.

9. El personal, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Para el disfrute de este permiso se estará a lo dispuesto en el apartado 11 de este artículo.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de la persona trabajadora. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

11. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 9 y 10 de este artículo, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

12. Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica propia, de hijos o hijas menores de edad y de familiares dependientes, hasta segundo grado de consanguinidad, que implique desplazamiento, y que por imposibilidad de elección por parte del personal laboral, deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este permiso deberá ser justificado mediante certificado del Centro médico, en el que se indique el horario del mismo y, en su caso, con el certificado de discapacidad o dependencia del familiar acompañado.

13. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Podrá pactarse con la entidad una reducción de jornada sin reducción salarial.

14. Cuatro días de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores que serán traducidos a horas en función a su jornada laboral, salvo para el personal a régimen de turnos que seguirá manteniendo el concepto de día y no horas de asuntos particulares.

La persona empleada podrá solicitar horas de asuntos particulares, siendo la petición mínima de 2 horas en cada ocasión, salvo en el personal a régimen de turnos que será por días completos, cuando le convenga y la entidad solo podrá denegar la fecha solicitada por razones de cobertura del servicio.

15. Los días 24 y 31 de diciembre serán días no laborables. Quién por razón de su puesto tenga que trabajar alguno de estos días se le compensará con un día libre por cada uno de estos días trabajados. La persona empleada podrá solicitar esta compensación en la fecha que le convenga y la entidad solo podrá denegar la fecha solicitada por razones de cobertura del servicio.

16. El trabajador o trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo durante 30 minutos, cuando tenga a su cargo un menor que esté en el primer año de escolarización, y cuando el cen-

tro educativo no tenga auxiliares para atender al menor y sea requerido para ello. Este tiempo tiene carácter recuperable.

Artículo 26. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el personal tendrá derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de diecisésis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

En el supuesto de adopción y acogimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4. del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitarse este derecho.

b) Privación de libertad de la persona empleada, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

c) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministros o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

e) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

f) Invalidez del trabajador o trabajadora que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Excedencias por cuidados de hijos/hijas y familiares con derecho preferente de reintegro en vacante.

El personal laboral tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de hijos/hijas, según la legislación vigente. También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de familiares, según la normativa vigente.

Excedencias forzosas con derecho preferente de reintegro en vacante.

La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, siempre que el reingreso se efectúe en el plazo máximo de un mes a contar desde el cese en el cargo público o sindical.

Cuando, a requerimiento de la Oficina Central de Cruz Roja Española y previo acuerdo con la persona trabajadora, se necesiten los servicios de un trabajador o trabajadora para salir al terreno como cooperante o delegado internacional con una duración prevista superior a un mes, se concederá una excedencia especial con reserva de puesto. El reingreso será automático a la finalización del servicio prestado como cooperante.

Artículo 27. Voluntariado y Código de Conducta

Siendo Cruz Roja una Institución que tiene como uno de sus Principios Fundamentales el carácter voluntario, todas las personas con relación laboral tendrán como una de sus responsabilidades, y se ocuparán de promover, facilitar y motivar la colaboración altruista y voluntaria para que las personas interesadas puedan participar como voluntarias y voluntarios en la organización y en las actividades de la Institución.

Todo el personal laboral deberá conocer el Código de Conducta de Cruz Roja Española, debiendo respetarlo y cumplirlo.

Artículo 28. Incapacidad Temporal

En los supuestos de baja por accidente o enfermedad, la empresa complementará las retribuciones que venía percibiendo la persona trabajadora, durante el período de duración de la misma, y con un máximo de 18 meses en los casos de accidente, accidente laboral y enfermedad profesional y 12 meses en los casos de enfermedad común, siempre y cuando se trate de personas con cotizaciones superiores a los 180 días en los cinco años anteriores a la fecha de la baja.

En caso de baja por enfermedad o accidente, la persona está obligada, salvo imposibilidad manifiesta, a comunicar a la Secretaría Provincial, por sí mismo o a través de terceros su ausencia del puesto de trabajo en el mismo día en que ésta tenga lugar, y a aportar el parte médico de baja desde la fecha de la ausencia, en un plazo no superior a las 48 horas.

Hasta los tres días naturales a contar desde el primer día de ausencia, se podrá acreditar la misma con la presentación del P10 del médico de cabecera, en el que se recoja claramente la imposibilidad de incorporación al puesto de trabajo, debiendo aportar, si se superan los tres días un parte de baja con fecha el primer día de ausencia.

En caso de incumplimiento de este plazo, no se abonará a la persona el complemento a cargo de la empresa durante su período de incapacidad.

Capítulo IV Sistema retributivo

Artículo 29. Retribuciones

A los trabajadores y trabajadoras incluidos en este Convenio se les aplicarán las retribuciones que les correspondan, en función del Grupo y nivel Profesional al que pertenezca para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 que figuran en el Anexo I.

Artículo 30. Conceptos retributivos

La retribución del personal de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Córdoba estará integrada por los siguientes conceptos:

1. Salario Base.
2. Complementos de puesto de trabajo.
 - a) De Dirección.
 - b) De Disponibilidad.
 - c) De Responsabilidad.
 - d) De Nocturnidad
3. Complemento ad personam.
4. Pagas extraordinarias

Artículo 31. Salario base

Es la parte de retribución del personal laboral, fijada por unidad de tiempo, que se percibe en 12 mensualidades y pagas extras, y cuya cuantía para cada grupo y nivel profesional aparece reflejada en la Tabla Salarial del Anexo I.

Si la jornada que realiza fuese a tiempo parcial, el salario base que debe percibir se reducirá proporcionalmente al establecido en la Tabla Salarial de este Convenio.

Artículo 32. Complementos de Puesto de Trabajo de carácter no consolidable

Se abonarán cuando las características de los puestos de trabajo designados por la dirección difieran sustancialmente de las consideradas con carácter general para determinar el salario base de los diferentes grupos y categorías profesionales.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la permanencia de las circunstancias indicadas, por lo que no tendrán carácter consolidable, y se dejarán de percibir cuando desaparezca el hecho que los motivó.

a) De Dirección.

Corresponde aplicar este complemento a quien ostente la dirección de Centros con personal a su cargo, que tengan a juicio de la entidad especial complejidad.

En el momento de la firma de este Convenio se reconocen como centros de especial complejidad: Centro de Inmigrantes de Puente Genil, Centro de Inmigrantes de Baena y el Centro ambulatorio de Drogodependencias de Córdoba.

Este complemento conlleva implícita la responsabilidad sobre la actividad desarrollada en dicho centro y/o servicio.

Esta retribución está sujeta al correspondiente nombramiento firmado por la Presidencia Provincial, teniendo efecto desde la fecha de firma del documento hasta la fecha de la firma del cese.

La cuantía de este complemento aparece reflejada en la Tabla Salarial del Anexo I.

b) De Disponibilidad.

Corresponde aplicar este complemento a aquellas personas que, a criterio de la dirección y aceptado por la persona trabajadora, deban permanecer localizables el tiempo que media entre el final de su jornada laboral y el inicio de la siguiente, así como domingos y festivos, salvo en el período de las vacaciones anuales retribuidas.

Este complemento dejará de percibirse, cuando a criterio de la dirección, cese la necesidad que lo motivó.

La cuantía de este complemento aparece reflejada en la Tabla Salarial del Anexo I.

c) De Responsabilidad.

Corresponde aplicar este complemento a aquellas personas que desempeñan los puestos de Responsable de Plan, Área o Programa, que a juicio de la entidad tengan una especial complejidad.

Esta retribución está sujeta al correspondiente nombramiento firmado por la Presidencia Provincial, teniendo efecto desde la fecha de firma del documento hasta la fecha de la firma del cese.

La cuantía de este complemento aparece reflejada en la Tabla Salarial del Anexo I.

d) Nocturnidad.

Corresponde a quien preste sus servicios en horario comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. El complemento se fija en el 15% del salario base, devengándose proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en ese horario.

Complemento ad personam.

El complemento ad personam recoge un derecho adquirido cuya cuantía se refleja en la nómina de cada trabajador que lo percibe.

Artículo 33. Pagas Extraordinarias

El personal laboral percibirá dos gratificaciones extraordinarias al año en cuantía de 30 días de salario base, prorrteadas en 12 mensualidades.

Quienes presten sus servicios en jornada a tiempo parcial tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Artículo 34. Abono de retribuciones

El abono de las retribuciones a las que hace referencia este

Convenio, se realizará dentro de los 5 primeros días del mes siguiente al que dieron lugar, mediante transferencia bancaria, al número de cuenta que indique el trabajador a la Secretaría provincial.

La persona trabajadora, por su parte, estará obligada a comunicar por escrito la modificación de la cuenta de abono de la nómina, dentro de los 10 primeros días del mes en curso; y a firmar el recibo de nómina en los 10 días siguientes al cobro de la misma.

Artículo 35. Anticipos reintegrables

El personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, podrán obtener en el plazo máximo de 3 días desde su solicitud por escrito a la Secretaría Provincial, un anticipo del mes corriente, que no podrá exceder del 25% del salario líquido mensual percibido.

Estos anticipos serán deducidos de las retribuciones de la persona trabajadora en el mismo mes en que tuvo lugar su concepción o en el siguiente.

Artículo 36. Gastos de viaje

El personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, que tengan que desplazarse fuera de la localidad donde radica su centro de trabajo y, siempre y cuando sus gastos no estén previstos en la actividad causa del desplazamiento o abonados en destino, tendrán derecho a que se le reintegren los gastos realizados con motivo del desplazamiento, previa presentación de los justificantes de pago.

El alojamiento será facilitado por la empresa; no obstante, cuando exista la necesidad de alojamiento, el Hotel se justificará con la factura.

Los desplazamientos se abonarán mediante la presentación del billete del medio de transporte utilizado en el desplazamiento.

Si por razón de estos desplazamientos el trabajador tuviera que utilizar su vehículo, la empresa le compensará con un suplido equivalente a 0,19 céntimos de euro por kilómetro recorrido.

La persona trabajadora deberá solicitar a la Secretaría provincial la autorización del viaje, indicando la hora de salida y de regreso, así como el motivo del mismo.

La adquisición de hoteles y/o billetes deberá ser autorizada por la Secretaría provincial previamente a la realización del gasto.

Aquella persona que lo solicite, la empresa le facilitará un anticipo para los gastos de viaje, que será debidamente liquidado en el plazo de las 48 horas siguientes al regreso del mismo.

Capítulo V

Disposiciones varias

Artículo 37. Uniformidad

La empresa proveerá de la uniformidad que considere necesaria, a aquellas personas cuyo puesto de trabajo lo requiera, siendo su uso de carácter obligatorio para el desempeño del trabajo, reponiéndose en caso de deterioro.

La dirección del Centro determinará el vestuario necesario en cada caso, valorando para ello la normativa en materia de Prevención de riesgos laborales.

Artículo 38. Colaboraciones

La empresa solicitará al personal laboral su colaboración con carácter voluntario y de manera ocasional en actividades de promoción de ingresos propios de la Institución, no suponiendo dicha colaboración una modificación de su puesto de trabajo ni trasgresión de la buena fe contractual.

Artículo 39. Seguridad y Salud Laboral

En lo relativo a Seguridad y Salud Laboral, empresa y personal laboral estarán sujetos al cumplimiento de la normativa legal aplicable, y muy especialmente en lo dispuesto en la vigente Ley de Prevención de Riesgos laborales, reglamentos y normas que la

desarrollan.

Capítulo VI

Régimen disciplinario

Artículo 40. Régimen disciplinario. Graduación de faltas

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un empleado o empleada se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

A. Faltas Leves.

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el período de un mes, siempre que no se superen los 15 minutos diarios y/o 45 minutos al mes y siempre que de esos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajo, graves perjuicios para la empresa, en cuyo caso se clasificará de grave o muy grave.

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o a algún trabajador o trabajadora, esta falta se podrá considerar como grave o muy grave.

3. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio de residencia.

4. El descuido en la conservación de los locales, material y documentación de la empresa.

5. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización, o causa justificada.

6. Falta de aseo o higiene personal, así como cualquier conducta o actitud que suponga perjuicio a la imagen de la Institución.

7. Las simples discusiones con otros trabajadores o trabajadoras, personal directivo y terceros, siempre que no sean en presencia del público.

8. La negligencia, retraso o descuido inexcusable en el cumplimiento de los deberes cuando del mismo no se originase un perjuicio grave a la empresa o a algún trabajador o trabajadora, en cuyo caso se podrá considerar falta grave o muy grave.

B. Faltas Graves.

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el período de un mes, siempre que se superen los 15 minutos diarios y/o 45 minutos al mes y siempre que de esos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajo, graves perjuicios para la empresa, en cuyo caso se clasificará de muy grave.

2. El descuido importante en la conservación de los locales, material y documentación de la empresa, con graves perjuicios para la misma.

3. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras, personal directivo y terceros en presencia del público, o que trascienda a éste.

4. Emplear para usos propios material, prendas o EPIS de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la misma, sin que exista autorización para ello. Cuando se trate de uso indebido de vestuario Institucional la falta será considerada muy grave.

5. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes. Cuando se deriven perjuicios para la empresa o compañeros o compañeras, se considerará como falta grave.

6. No utilizar los medios de protección de seguridad o salud, o no cumplir las medidas establecidas en este ámbito. Cuando por este motivo se produzca un accidente, o se provoque la posibili-

dad de que ocurra al propio personal laboral o a cualquier compañero o compañera de la empresa, podrá ser calificada como falta muy grave.

7. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral.

8. La desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio, siempre que la orden recibida no suponga menoscabo para la dignidad del trabajador o trabajadora o atente contra su seguridad física o la de terceros. Si de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

9. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora.

10. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros y compañeras de trabajo o público en general.

11. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

C. Faltas Muy Graves.

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

2. La manifiesta y reiterada indisciplina y desobediencia en el trabajo.

3. El falseamiento voluntario de datos o información relativa al servicio.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. El fraude, aceptación de recompensas, o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa, como a los compañeros o compañeras, usuarios o usuarias, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo, en cualquier otro lugar.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

8. El incumplimiento de la Ley de protección de datos de carácter personal.

9. Los malos tratos de palabra u obra, o abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los superiores, familiares, así como a los compañeros o compañeras de trabajo y al público en general.

10. Originar frecuentes riñas con los compañeros o compañeras de trabajo, sea o no en presencia del público.

11. No atender al público con la corrección y diligencia debida, o faltando notoriamente al respeto y a la consideración.

12. La embriaguez o drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo, o fuera del mismo, siempre que en este último caso se utilice el vestuario Institucional o actuando en nombre de la empresa. Previo a la sanción, se facilitará al trabajador o trabajadora la posibilidad de tratamiento en el Centro de drogodependencias de CRE en Córdoba.

13. La disminución continuada y voluntaria en el desempeño de su trabajo, comparándolo con la media de los trabajadores y trabajadoras que realicen el mismo trabajo.

14. El abuso de autoridad en el ejercicio de funciones por parte de superiores.

15. El acoso sexual por razón de sexo y el mobbing.

16. La reincidencia de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un período de dos meses desde que se produjo la primera.

17. Las actuaciones en el desempeño de su ejercicio profesio-

nal que supongan discriminación por razón de sexo, nacionalidad, raza, religión o cualquier otro factor personal que se considere discriminatorio.

18. El incumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley Orgánica de Protección de Datos y vulneración de las normas de uso de los Sistemas de Información.

Artículo 41. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a. Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b. Por faltas graves:

- Inhabilitación para concurrir a pruebas selectivas internas por un periodo no superior a tres meses.

- Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a hasta 60 días.

c. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 61 días hasta 6 meses.
- Inhabilitación para participar en pruebas selectivas internas por un periodo de hasta un año.

- Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.

- Despido.

El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.

b) El daño al interés de la empresa, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

c) La reiteración o reincidencia.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones o en otra minoración de los derechos al descanso de la persona trabajadora, o multa de haber.

Las sanciones se notificarán por escrito al interesado, para su conocimiento y efectos, quien deberá acusar recibo de la notificación. Asimismo, se remitirá copia de las mismas al Comité de Empresa.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo cuando así lo exija la normativa de aplicación.

Artículo 42. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados todos a partir de la fecha en que la dirección de la entidad tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Se detendrán los plazos de prescripción cuando se abra expediente disciplinario y mientras dure el mismo.

Artículo 43. Cancelación

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal de la persona sancionada, y se cancelarán de oficio o a instancia de la parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

Capítulo VII

Otras disposiciones

Artículo 44. Garantías sindicales

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Li-

bertad Sindical les reconocen.

Artículo 45. Órganos de representación

La RLT en la empresa se ajustará a lo establecido en los artículos 62 a 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46. Igualdad de oportunidades y no discriminación

En Cruz Roja Española la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como Institución tiene Cruz Roja. Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establece el Plan de Igualdad que el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución ha aprobado en base a diagnóstico realizado como los Equipos de Igualdad de las Oficinas Territoriales de Cruz Roja Española. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio Laboral destacamos:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.

- Funcionamiento de un Equipo de Igualdad en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Córdoba, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad. El Equipo de Igualdad estará integrado por el Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría, por una o dos personas del Área de Coordinación y por una persona designada por el Comité de Empresa.

- Existencia de la figura del Agente de Igualdad, que recaerá en la Secretaría Provincial o persona en quien delegue, y será la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.

- Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing. Se acompaña como Anexo III.

- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.

- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/-a cuyo sexo esté sub-representado en el puesto de trabajo a cubrir.

- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.

- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.

- Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y personal tal y como se recogen en el presente Convenio.

- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual., maternidad etc.) de estas últimas.

- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc..., hasta la normalización de su situación.

- Regularizar el uso de un lenguaje no sexista.

Artículo 47. Otras medidas de igualdad

Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que

ocupa puestos de trabajo iguales en la Organización en razón de alguna de dichas cuestiones. Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Asimismo las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

- La declaración conjunta adoptada en la cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discri-

minación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».

- Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la directiva 76/207/CEE.

Disposiciones Adicional Única

En lo no previsto en el presente Convenio se aplicará con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar, la Ley de Igualdad de Género y las normas de general aplicación.

Varias firmas ilegibles.

ANEXO I - TABLA SALARIAL 2018-2021

GRUPO	NIVE- LES	Desde fecha de firma del Convenio en 2018	3% sobre 2018 2019	3% sobre 2019 2020	3% sobre 2020 2021
1.- TITULADOS/-AS I Licenciaturas Medicina, Psicología, Derecho, Económicas y Sociología.	I	19.892,08 €	20.488,84 €	21.103,51 €	21.736,61 €
2.- TITULADOS/-AS II Due, Maestros/-as, Trabajador/-a Social, Jefe/-a Administrativo/-a, Educador/-a social.	I	18.095,37 €	18.638,23 €	19.197,38 €	19.773,30 €
3.- TECNICOS/-AS ESPECIALISTAS Oficial Administrativo 1ª, Mediador/-a Socio-Laboral, Informático/-a, Técnico/-a Integrador social	I	16.428,04 €	16.920,88 €	17.428,50 €	17.951,36 €
4.- TECNICOS AUXILIARES Oficial Administrativo 2ª, Cocinero/a, Instalador/-a	I	15.400,31 €	15.862,32 €	16.338,19 €	16.828,34 €
Animador/-a Socio-Cultural, Monitor /-a Centros, Cuidador/-a, Auxiliar Administrativo, Conductor/-a	II	14.309,45 €	14.738,74 €	15.180,90 €	15.636,33 €
5.- SERVICIOS GENERALES Conductor/-a de Carretilla, Gobernante/-a, Pinche, Ordenanza, Limpidor/-a, Mozo, Vendedor/-a Sorteos , Captador/-a de socios / Fondos	I	12.833,60 €	13.218,60 €	13.615,16 €	14.023,62 €

DEFINICIÓN DE COMPLEMENTOS DEL PUESTO DE TRABAJO NO CONSOLIDABLES	
Plus de Dirección	150,25 €/mes
Plus de Responsabilidad	150,25 €/mes
Plus de Disponibilidad	120,20 €/mes
Plus de Nocturnidad	15% del salario base, devengándose proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en horario entre las 10:00 de la noche y las 6:00 de la mañana.

ANEXO II DEFINICIÓN DE HORARIOS ESPECÍFICOS EN CENTROS

CENTRO DE MIGRACIONES DE PUENTE GENIL				
PERSONAL A RÉGIMEN DE TURNO				
TURNO GENÉRICOS	TURNO ESPECÍFICOS: ORDENANZAS	TURNO ESPECÍFICOS: PERSONAL DE COCINA		
Mañana: 08:00-16:00 h Tarde: 13:30-21:30 h	Mañana: 07:00-19:00 h Tarde: 19:00-07:00 h	Mañana: 07:00-15:00 h Tarde: 15:00-23:00 h		
Características particulares al régimen de turnos:				
<ul style="list-style-type: none"> Debido a las necesidades del servicio el personal a turnos no es susceptible de flexibilidad horaria que se establece en el presente convenio. Los turnos podrán establecerse de lunes a domingo respetando en todo caso los descansos legalmente establecidos. El personal laboral que tuviera derechos adquiridos antes del 1/1/2013 se respetarán los mismos. En casos en los que existan turnos de 24 horas el horario del mismo es de 7:00 a 7:00 h salvo que se disponga otra franja horaria según las necesidades del servicio. En el caso de que un trabajador o trabajadora solicite un día de asuntos propios en un turno de 24 h, con independencia de su modalidad, este solo computará las horas de su jornada laboral diaria (máximo 8 horas) o la parte proporcional si esta es una jornada parcial. Este horario será válido con carácter general salvo que por necesidades del servicio se puedan producir contrataciones o novaciones contractuales con un horario determinado y específico diferente al que se define. Los días 24 y 31 de diciembre se consideran no laborables y quienes por necesidades del servicio tengan que trabajar para cubrir el turno, tienen derecho a un día de libre disposición pasada la fecha. El empleado/-a podrá solicitar esta compensación en la fecha que le convenga y la entidad solo podrá denegar la fecha solicitada por razones de cobertura del servicio. El personal de Cocina contratado con anterioridad a 1/1/2013 tendrá la siguiente especificidad: 				
Cocinera	<ul style="list-style-type: none"> Horario de lunes a viernes de 7:00 a 15:00 h. Este horario variará, siendo partido y con un total de 40 h / semanales cuando las Pinches de cocina tomen vacaciones. Se podrá desarrollar de Lunes a Domingo de 8:00 a 14:30 y de 19:00 a 22:30 h, con carácter rotativo y respetando los descansos legalmente establecidos. 			
Pinches de Cocina	<ul style="list-style-type: none"> Turnos Rotativos que suman 40 h / semana que podrán ser establecidos de lunes a domingos en franja de 10:00 a 15:00 h en turno de mañana, y de 18:00 a 23:00 h en turno de tarde. Este horario variará, manteniendo las 40 h/ semana, cuando una pinche o la cocinera tomen vacaciones. Se podrá desarrollar de Lunes a Domingo de 8:00 a 14:30 h y de 19:00 a 22:30 h, con carácter rotativo y respetando los descansos legalmente establecidos. 			
<ul style="list-style-type: none"> El personal sujeto a régimen de turnos no es susceptible de aplicación de las jornadas especiales de verano, semana santa y feria. En caso de producirse una Acogida de Inmigrantes, independientemente del día de la semana u hora la que se produzca, la dirección del centro establecerá el criterio atención y recepción de los usuarios, pudiendo cambiar la asignación horaria del personal dentro de esa semana y respetando siempre el descanso legal establecido, con objeto de atender las necesidades del servicio. En el caso de trabajadores que realicen mayor horario al establecido en su contrato, estas horas serán compensadas en la ratio 1 a 1 según se produzcan. 				
PERSONAL NO SUJETO A RÉGIMEN DE TURNO				
El personal no sujeto a régimen de turnos podrá tener dos consideraciones horarias:				
<p>Horario Partido: Su trabajo se desarrolla de lunes a viernes entre las 8:00 y las 15:00 horas durante la mañana, y dos tardes semanales a fijar de 16:00 a 20:00 horas. Este horario permite la aplicación de la Flexibilidad horaria establecida en el Art. 21 punto 5. El horario de verano será del 1 de junio a 30 de septiembre y estará comprendido de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 h</p> <p>Horario Continuado: Su trabajo se desarrolla de lunes a viernes entre las 8:00 y las 16:00 horas quienes lo trabajen durante la mañana y de 13:30 a 21:30 h aquellas otras personas que lo hagan durante la tarde. Este horario permite aplicación de Flexibilidad horaria establecida en el Art.21 punto 5 del presente convenio durante todo el año, con independencia de si es verano o invierno.</p>				

El personal de limpieza y cualquier otro que, por las necesidades del servicio requiriera otro horario se pactará el ámbito de la flexibilidad si esta fuera posible. El establecimiento de la Flexibilidad horaria requerirá la previa aprobación por parte de la dirección del centro, pudiendo establecerse rotación entre mañanas y tardes también a criterio de la dirección del centro.

La franja horaria establecida para el personal de limpieza comprenderá las Mañanas de 7:00 a 15:00 h y las tardes de 13:30 a 21:30 h. En aquellos casos en los que existan 3 o más días festivos seguidos, se organizarán turnos rotativos para atender la adecuada limpieza del centro.

Del 1 de junio al 30 de septiembre, el horario será de 8:00 a 15:00 h quienes trabajen durante la mañana y de 14:30 a 21:30 h quienes lo trabajen durante la tarde.

Características particulares al régimen no sujeto a turnos:

- El personal laboral que tuviera derechos adquiridos antes del 1/1/2013 se respetarán los mismos.
- Estos horarios serán válidos con carácter general salvo que por necesidades del servicio se puedan producir contrataciones o novaciones contractuales con un horario determinado y específico diferente al que se define.
- Este horario será válido durante todo el año salvo los horarios especiales de semana santa y feria local. En estas circunstancias el horario quedará reducido según el siguiente cuadro:

Personal con Horario Partido	<p>Semana Santa: De lunes a miércoles de 9:00 a 14:00 h Feria: De lunes a jueves de 9:00 a 14:00 h Viernes festivo. Quienes tuvieran horario de tarde, en estas ocasiones pasarán su horario de trabajo a la mañana.</p> <p>Navidad:</p> <ul style="list-style-type: none">• Entre el 26 de diciembre y el 5 de enero el horario será de 9:00 a 14:00 h• El personal de limpieza mantendrá su horario habitual, no siendo aplicable la reducción horaria ni su horario de trabajo pasará a la mañana.
Personal con Horario Continuado	<p>Semana Santa: De lunes a miércoles:<ul style="list-style-type: none">• Personas en régimen de mañana de 9:00 a 14:00 h• Personas en régimen de tarde de 13:30 a 18:30 hFeria: De lunes a jueves:<ul style="list-style-type: none">• Personas en régimen de mañana de 9:00 a 14:00 h• Personas en régimen de tarde de 13:30 a 18:30 hViernes festivo.</p> <p>Navidad: Entre el 26 de diciembre y el 5 de enero:<ul style="list-style-type: none">• Personas en régimen de mañana de 9:00 a 14:00 h• Personas en régimen de tarde de 13:30 a 18:30 h• El personal de limpieza mantendrá su horario habitual, no siendo aplicable la reducción horaria.</p>

- En caso de producirse una Acogida de Inmigrantes, independientemente del día de la semana u hora la que se produzca, la dirección del centro establecerá el criterio atención y recepción de los usuarios, pudiendo cambiar la asignación horaria del personal dentro de esa semana y respetando siempre el descanso legal establecido, con objeto de atender las necesidades del servicio. En el caso del personal laboral que realicen mayor horario al establecido en su contrato, estas horas serán compensadas según el Art. 22 apartado 9 del presente convenio.

CENTRO DE ACOGIDA Y ESTANCIA DIURNA BAENA					
PERSONAL A RÉGIMEN DE TURNOS					
TURNOS GENÉRICOS	TURNOS ESPECÍFICOS: OR-DENANZAS	TURNOS ESPECÍFICOS: PERSONAL DE LIMPIEZA			
Mañana: 08:00 - 16:00 h Tarde: 16:00 - 24:00 h	Tipo 1: 07:00 - 14:00 h Tipo 2: 12:00 - 19:00 h Tipo 3: 17:00 - 24:00 h	Mañana: 08:00 - 16:00 h Tarde: 16:00 - 24:00 h			
Características particulares al régimen de turnos:					
<ul style="list-style-type: none"> Debido a las necesidades del servicio el personal a turnos no es susceptible de flexibilidad horaria que se establece en el presente convenio. Los turnos podrán establecerse de lunes a domingo respetando en todo caso los descansos legalmente establecidos. El personal laboral que tuviera derechos adquiridos antes del 1/1/2013 se respetarán los mismos. Este horario será válido con carácter general salvo que por necesidades del servicio se puedan producir contrataciones o novaciones contractuales con un horario determinado y específico diferente al que se define. En casos en los que existan turnos de 24 horas el horario del mismo es de 7:00 a 7:00 h salvo que se disponga otra franja horaria según las necesidades del servicio. En el caso de que un trabajador o trabajadora solicite un día de asuntos propios en un turno de 24 h, con independencia de su modalidad, este solo computará las horas de su jornada laboral diaria (máximo 8 horas) o la parte proporcional si esta es una jornada parcial. Este horario será válido con carácter general salvo que por necesidades del servicio se puedan producir contrataciones o novaciones contractuales con un horario determinado y específico diferente al que se define. Los días 24 y 31 de diciembre se consideran no laborables y quienes por necesidades del servicio tengan que trabajar para cubrir el turno, tienen derecho a un día de libre disposición pasada la fecha. El empleado/-a podrá solicitar esta compensación en la fecha que le convenga y la entidad solo podrá denegar la fecha solicitada por razones de cobertura del servicio. En caso de producirse una Acogida de Inmigrantes, independientemente del día de la semana u hora la que se produzca, la dirección del centro establecerá el criterio atención y recepción de los usuarios, pudiendo cambiar la asignación horaria del personal dentro de esa semana y respetando siempre el descanso legal establecido, con objeto de atender las necesidades del servicio. En el caso del personal laboral que realicen mayor horario al establecido en su contrato, estas horas serán compensadas según el Art. 22 apartado 9 del presente convenio. 					
PERSONAL NO SUJETO A RÉGIMEN DE TURNOS					
Su trabajo se desarrolla de lunes a viernes entre las 8:00 y las 15:00 horas durante la mañana, y dos tardes semanales a fijar de 16:00 a 20:00 horas. Este horario permite la aplicación de la Flexibilidad horaria establecida en el Art. 21 punto 5. El horario de verano será del 1 de junio a 30 de septiembre y estará comprendido de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 h					
Características particulares al régimen no sujeto a turnos:					
<ul style="list-style-type: none"> El personal laboral que tuviera derechos adquiridos antes del 1/1/2013 se respetarán los mismos. El personal laboral dentro de este régimen podrá hacer uso de la flexibilidad horaria que se establece en el presente convenio, a excepción de que por circunstancias relacionadas a eventuales llegadas masivas de usuarios al centro, esta no sea posible ser otorgada, requiriendo, por tanto, previo consenso con la dirección para su disfrute. Este horario será válido con carácter general salvo que por necesidades del servicio se puedan producir contrataciones o novaciones contractuales con un horario determinado y específico diferente al que se define. Este horario será válido durante todo el año salvo los horarios especiales de semana santa y feria local. En estas circunstancias el horario quedará reducido según el siguiente cuadro: 					
<table border="1"> <tr> <td>Personal con Horario Partido</td><td> Semana Santa: De lunes a miércoles de 9:00 - 14:00 h Feria: De lunes a jueves de 9:00 - 14:00 h Viernes festivo. Quienes tuvieran horario de tarde, en estas ocasiones pasarán su horario de trabajo a la mañana. Navidad: Entre el 26 de diciembre y el 5 de enero de 9:00 -14:00 h Quienes tuvieran horario de tarde, en estas ocasiones pasarán su horario de trabajo a la mañana. </td><td></td></tr> </table>			Personal con Horario Partido	Semana Santa: De lunes a miércoles de 9:00 - 14:00 h Feria: De lunes a jueves de 9:00 - 14:00 h Viernes festivo. Quienes tuvieran horario de tarde, en estas ocasiones pasarán su horario de trabajo a la mañana. Navidad: Entre el 26 de diciembre y el 5 de enero de 9:00 -14:00 h Quienes tuvieran horario de tarde, en estas ocasiones pasarán su horario de trabajo a la mañana.	
Personal con Horario Partido	Semana Santa: De lunes a miércoles de 9:00 - 14:00 h Feria: De lunes a jueves de 9:00 - 14:00 h Viernes festivo. Quienes tuvieran horario de tarde, en estas ocasiones pasarán su horario de trabajo a la mañana. Navidad: Entre el 26 de diciembre y el 5 de enero de 9:00 -14:00 h Quienes tuvieran horario de tarde, en estas ocasiones pasarán su horario de trabajo a la mañana.				
<ul style="list-style-type: none"> En caso de producirse una Acogida de Inmigrantes, independientemente del día de la semana u hora la que se produzca, la dirección del centro establecerá el criterio atención y recepción de los usuarios, pudiendo cambiar la asignación horaria del personal dentro de esa semana y respetando siempre el descanso legal establecido, con objeto de atender las necesidades del servicio. En el caso del personal laboral que realicen mayor horario al establecido en su contrato, estas horas serán compensadas según el Art. 22 apartado 9 del presente convenio. 					

HORARIOS CENTRO DE ESTANCIA DIURNA PALMA DEL RIO**PERSONAL A RÉGIMEN DE TURNOS****TURNOS GENÉRICOS****Mañana:** 08:00 - 16:00 h**Tarde:** 16:00 - 24:00 h

Características particulares al régimen de turnos:

- Debido a las necesidades del servicio el personal a turnos no es susceptible de flexibilidad horaria que se establece en el presente convenio.
- Los turnos podrán establecerse de lunes a domingo respetando en todo caso los descansos legalmente establecidos.
- En casos en los que existan turnos de 24 horas el horario del mismo es de 7:00 a 7:00 h salvo que se disponga otra franja horaria según las necesidades del servicio. En el caso de que un trabajador o trabajadora solicite un día de asuntos propios en un turno de 24 h, con independencia de su modalidad, este solo computará las horas de su jornada laboral diaria (máximo 8 horas) o la parte proporcional si esta es una jornada parcial.
- Este horario será válido con carácter general salvo que por necesidades del servicio se puedan producir contrataciones o novaciones contractuales con un horario determinado y específico diferente al que se define.
- Los días 24 y 31 de diciembre se consideran no laborables y quienes por necesidades del servicio tengan que trabajar para cubrir el turno, tienen derecho a un día de libre disposición pasada la fecha. El empleado/-a podrá solicitar esta compensación en la fecha que le convenga y la entidad solo podrá denegar la fecha solicitada por razones de cobertura del servicio.

PERSONAL NO SUJETO A RÉGIMEN DE TURNOS

Su trabajo se desarrolla de lunes a viernes entre las 8:00 y las 15:00 horas durante la mañana, y dos tardes semanales a fijar de 16:00 a 20:00 horas. Este horario permite la aplicación de la Flexibilidad horaria establecida en el Art. 21 punto 5. El horario de verano será del 1 de junio a 30 de septiembre y estará comprendido de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 h

Características particulares al régimen no sujeto a turnos:

- El personal laboral que tuviera derechos adquiridos antes del 1/1/2013 se respetarán los mismos.
- El personal laboral dentro de este régimen podrá hacer uso de la flexibilidad horaria que se establece en el presente convenio, a excepción de que por circunstancias relacionadas a eventuales llegadas masivas de usuarios al centro, esta no sea posible ser otorgada, requiriendo, por tanto, previo consenso con la dirección del centro para su disfrute.
- Este horario será válido con carácter general salvo que por necesidades del servicio se puedan producir contrataciones o novaciones contractuales con un horario determinado y específico diferente al que se define.
- Este horario será válido durante todo el año salvo los horarios especiales de semana santa y feria local. En estas circunstancias el horario quedará reducido según el siguiente cuadro:

Personal con Horario Partido	<p>Semana Santa: De lunes a miércoles de 9:00 - 14:00 h</p> <p>Feria: De lunes a jueves de 9:00 - 14:00 h Viernes festivo.</p> <p>Quienes tuvieran horario de tarde, en estas ocasiones pasarán su horario de trabajo a la mañana.</p> <p>Navidad: Entre el 26 de diciembre y el 5 de enero de 9:00 -14:00 h</p> <p>Quienes tuvieran horario de tarde, en estas ocasiones pasarán su horario de trabajo a la mañana.</p>
------------------------------	---

HORARIOS CENTRO DE ESTANCIA DIURNA RUTE**PERSONAL A RÉGIMEN DE TURNOS****TURNOS GENÉRICOS****Mañana:** 08:00 - 16:00 h**Tarde:** 16:00 - 24:00 h

Características particulares al régimen de turnos:

- Debido a las necesidades del servicio el personal a turnos no es susceptible de flexibilidad horaria que se establece en el presente convenio.
- Los turnos podrán establecerse de lunes a domingo respetando en todo caso los descansos legalmente establecidos.
- En casos en los que existan turnos de 24 horas el horario del mismo es de 7:00 a 7:00 h salvo que se disponga otra franja horaria según las necesidades del servicio. En el caso de que un trabajador o trabajadora solicite un día de asuntos propios en un turno de 24 h, con independencia de su modalidad, este solo computará las horas de su jornada laboral diaria (máximo 8 horas) o la parte proporcional si esta es una jornada parcial.
- Este horario será válido con carácter general salvo que por necesidades del servicio se puedan producir contrataciones o novaciones contractuales con un horario determinado y específico diferente al que se define.
- Los días 24 y 31 de diciembre se consideran no laborables y quienes por necesidades del servicio tengan que trabajar para cubrir el turno, tienen derecho a un día de libre disposición pasada la fecha. El empleado/-a podrá solicitar esta compensación en la fecha que le convenga y la entidad solo podrá denegar la fecha solicitada por razones de cobertura del servicio.

PERSONAL NO SUJETO A RÉGIMEN DE TURNOS

Su trabajo se desarrolla de lunes a viernes entre las 8:00 y las 15:00 horas durante la mañana, y dos tardes semanales a fijar de 16:00 a 20:00 horas. Este horario permite la aplicación de la Flexibilidad horaria establecida en el Art. 21 punto 5. El horario de verano será del 1 de junio a 30 de septiembre y estará comprendido de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 h

Características particulares al régimen no sujeto a turnos:

- El personal laboral que tuviera derechos adquiridos antes del 1/1/2013 se respetarán los mismos.
- El personal laboral dentro de este régimen podrá hacer uso de la flexibilidad horaria que se establece en el presente convenio, a excepción de que por circunstancias relacionadas a eventuales llegadas masivas de usuarios al centro, esta no sea posible ser otorgada, requiriendo, por tanto, previo consenso con la dirección del centro para su disfrute.
- Este horario será válido con carácter general salvo que por necesidades del servicio se puedan producir contrataciones o novaciones contractuales con un horario determinado y específico diferente al que se define.
- Este horario será válido durante todo el año salvo los horarios especiales de semana santa y feria local. En estas circunstancias el horario quedará reducido según el siguiente cuadro:

Personal con Horario Partido	Semana Santa: De lunes a miércoles de 9:00 - 14:00 h Feria: De lunes a jueves de 9:00 - 14:00 h Viernes festivo. Quienes tuvieran horario de tarde, en estas ocasiones pasarán su horario de trabajo a la mañana. Navidad: Entre el 26 de diciembre y el 5 de enero de 9:00 -14:00 h Quienes tuvieran horario de tarde, en estas ocasiones pasarán su horario de trabajo a la mañana.
------------------------------	--

PERSONAL ASAMBLEAS LOCALES**PERSONAL A RÉGIMEN DE TURNOS****TURNOS GENÉRICOS****Mañana:** 08:00 - 16:00 h**Tarde:** 16:00 - 24:00 h

Características particulares al régimen de turnos:

- Debido a las necesidades del servicio el personal a turnos no es susceptible de flexibilidad horaria que se establece en el presente convenio.
- Los turnos podrán establecerse de lunes a domingo respetando en todo caso los descansos legalmente establecidos.
- El personal laboral que tuviera derechos adquiridos antes del 1/1/2013 se respetarán los mismos.
- En casos en los que existan turnos de 24 horas el horario del mismo es de 7:00 a 7:00 h salvo que se disponga otra franja horaria según las necesidades del servicio. En el caso de que un trabajador o trabajadora solicite un día de asuntos propios en un turno de 24 h, con independencia de su modalidad, este solo computará las horas de su jornada laboral diaria (máximo 8 horas) o la parte proporcional si esta es una jornada parcial.
- Este horario será válido con carácter general salvo que por necesidades del servicio se puedan producir contrataciones o novaciones contractuales con un horario determinado y específico diferente al que se define.
- Los días 24 y 31 de diciembre se consideran no laborables y quienes por necesidades del servicio tengan que trabajar para cubrir el turno, tienen derecho a un día de libre disposición pasada la fecha. El empleado/-a podrá solicitar esta compensación en la fecha que le convenga y la entidad solo podrá denegar la fecha solicitada por razones de cobertura del servicio.

PERSONAL NO SUJETO A RÉGIMEN DE TURNOS

Su trabajo se desarrolla de lunes a viernes entre las 8:00 y las 15:00 horas durante la mañana, y dos tardes semanales a fijar de 16:00 a 20:00 horas. Este horario permite la aplicación de la Flexibilidad horaria establecida en el Art. 21 punto 5. El horario de verano será del 1 de junio a 30 de septiembre y estará comprendido de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 h

La asignación de mañanas o tardes para las jornadas parciales serán establecidas por la dirección, en el caso de las jornadas completas el horario será necesariamente partido coincidiendo en la horquilla establecida en el párrafo anterior.

Características particulares al régimen no sujeto a turnos:

- El personal laboral que tuviera derechos adquiridos antes del 1/1/2013 se respetarán los mismos.
- El personal laboral dentro de este régimen podrá hacer uso de la flexibilidad horaria que se establece en el presente convenio, a excepción de que por circunstancias relacionadas con la actividad, esta no sea posible ser otorgada, requiriendo, por tanto, previo consenso con la dirección para su disfrute.
- Este horario será válido con carácter general salvo que por necesidades del servicio se puedan producir contrataciones o novaciones contractuales con un horario determinado y específico diferente al que se define.
- Este horario será válido durante todo el año salvo los horarios especiales de semana santa y feria local. En estas circunstancias el horario quedará reducido según el siguiente cuadro:

Personal con Horario Partido	Semana Santa: De lunes a miércoles de 9:00 - 14:00 h Feria: De lunes a jueves de 9:00 - 14:00 h Viernes festivo. Quienes tuvieran horario de tarde, en estas ocasiones pasarán su horario de trabajo a la mañana. Navidad: Entre el 26 de diciembre y el 5 de enero de 9:00 -14:00 h
------------------------------	--

**ANEXO III. ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL:
PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN**

Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación

Fecha de realización	Febrero de 2013
Revisión nº	1
Fecha de revisión	28 de Junio de 2018

ÍNDICE

- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
- NORMATIVA DE REFERENCIA
- AMBITO
- OBJETO
- CONCEPTOS
 - ACOSO DISCRIMINATORIO
 - ACOSO SEXUAL
 - ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
 - ACOSO MORAL O MOBBING
 - COMISIÓN INSTRUCTORA
- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
 - NORMAS BÁSICAS DE FUNCIONAMIENTO
 - INICIO DE LA DENUNCIA
 - FASE PRELIMINAR
 - FASE FORMAL
- MEDIDAS CAUTELARES
- DOCUMENTOS:
 - Nº I: FORMULARIO DE DENUNCIA
 - Nº II: PAUTAS PARA LA DENUNCIA
 - Nº III: PAUTAS EN CASO DE SER DENUNCIADO/A POR ACOSO
 - Nº IV: PAUTAS PARA LA COMISIÓNINSTRUCTORA

■ DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Cruz Roja Española, en su empeño por salvaguardar la dignidad de quienes integran la Institución, se compromete a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal.

Para ello manifiesta que no se tolerarán situaciones de acoso, tanto sexual como por razón de sexo o acoso moral, en el seno de la Institución y se compromete a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo. Es responsabilidad de cada miembro de la Institución asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos del resto de miembros que la integran.

Cruz Roja Española, dentro del ámbito del Plan de Igualdad y de la Prevención de Riesgos Laborales, desarrolla el presente Protocolo que incluye medidas preventivas y el procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar un posible caso de acoso. Cruz Roja Española se compromete a eliminar cualquier situación de este tipo en las relaciones laborales mediante un procedimiento que permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, basándose en la normativa legal vigente, así como en los Principios Fundamentales de la Organización.

Cruz Roja Española asegura un tratamiento absolutamente confidencial de los casos que se pudieran producir, así como la protección de cualquiera de las partes implicadas.

■ NORMATIVA DE REFERENCIA

- Constitución Española.
- Según el Art. 4.2 e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales, art. 14.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de Noviembre de 1991.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13.
- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Resolución 1/2011 del Comité Nacional de Cruz Roja Española.

■ ÁMBITO

El presente Protocolo se aplicará a cualquier miembro de la Organización, sin que el tipo de relación existente con Cruz Roja Española (personal laboral, voluntarios y voluntarias etc.) suponga ningún tipo de distinción a tal efecto.

■ OBJETO

El objeto del presente Protocolo es definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar las consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de todas las personas implicadas.

El presente Protocolo se basa en tres principios irrenunciables para todas las personas trabajadoras y voluntarias:

- El derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.
- El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.
- El derecho a la salud en el trabajo, que se garantiza no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

El protocolo instrumentaliza las actuaciones necesarias para la investigación y análisis facilitando al personal un procedimiento objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos.

La existencia de un Protocolo de actuación para tratar las denuncias de acoso no es el único componente de la lucha contra este problema. Se incluyen también las siguientes medidas preventivas:

- **Información y sensibilización:** campañas divulgativas sobre cómo advertir una situación de acoso, informativas de los derechos y recursos con los que se cuenta y de difusión del Protocolo de Acoso.
- **Formación:** se incluirán en el Plan de Formación anual acciones que ayuden a prevenir el acoso en el entorno laboral.

■ CONCEPTOS IMPLICADOS EN EL PROTOCOLO

TIPOS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

A continuación se describen los distintos tipos de acoso que se pueden dar en el entorno laboral:

ACOSO DISCRIMINATORIO: Toda conducta no deseada, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, vinculada a cualquier circunstancia personal (origen étnico o racial, orientación sexual...) que tiene como propósito o efecto vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso discriminatorio las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición personal del trabajador o trabajadora".

ACOSO SEXUAL: el artículo 7.1 de la Ley 3/2007 dispone que "constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su sexo.
- Toda agresión sexual.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: "constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (art. 7.2. de la Ley 3/2007).

A título de ejemplo, son conductas calificables como acoso por razón de sexo:

- Cualquier conducta censuradora motivada por el ejercicio de una persona de derechos derivados de su condición sexual.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

ACOSO MORAL O MOBBING: Se entiende como acoso moral la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menoscabo, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima. Pueden considerarse comportamientos que evidencien la existencia de una conducta de acoso moral (por separado o en unión de varios de ellos):

- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- Los atentados contra la dignidad de la persona.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- La violencia verbal.

Tanto el acoso sexual, como por razón de sexo o el acoso moral o mobbing pueden producirse por parte de un superior o superiora hacia su subordinado o subordinada (acoso descendente), o por parte de un subordinado o subordinada a un superior o superiora (acoso ascendente), también entre compañeros y compañeras e incluso por parte de terceros (acoso horizontal). Dichos comportamientos deben ser indeseados y ofensivos para la persona objeto del mismo.

Todas estas situaciones pueden ser ejercidas de forma individual o grupal y dirigidas hacia una única persona o un grupo.

COMISIÓN INSTRUCTORA

Es aquella comisión constituida para llevar a cabo la investigación de las denuncias siguiendo las pautas establecidas en el presente Protocolo. La Comisión Instructora estará integrada por:

- El/la Agente de Igualdad.
- El Director/a del Departamento de RRHH.
- Personal adscrito al Servicio de Prevención: responsable o referente de Prevención.
- Un Delegado o delegada de Prevención del Comité de Seguridad y Salud.

Cuando cualquiera de las partes involucradas en una situación de acoso sea personal voluntario, a la Comisión de Instrucción se incorporará un representante de la Comi-

sión de Derechos y Deberes del ámbito correspondiente.

En el supuesto de que los/las componentes de esta Comisión estuvieran implicados en la denuncia, se enviarán las denuncias a la "Comisión Instructora" superior (Autonómica o, en su defecto, Oficina Central), que arbitrará el procedimiento que se debe seguir.

Los miembros integrantes de la Comisión Instructora podrán ser sustituidos por otros miembros de la Institución que realice funciones iguales o similares si se dan alguna de las siguientes incompatibilidades en relación a la persona denunciante o denunciada: relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, relación de amistad o enemistad manifiesta con los mismos y/o relación laboral por adscripción al mismo Proyecto, Programa o Departamento.

Quienes integren las Comisiones Instructoras se comprometen a observar secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que traten en el seno de la Comisión Instructora. Los trabajos de la Comisión Instructora deberán garantizar siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas.

■ PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

En el caso que un miembro de la Organización sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establece el siguiente Procedimiento de Actuación.

La utilización del Protocolo no impide la utilización paralela o posterior vías administrativas o judiciales.

NORMAS BÁSICAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

- Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones de la Comisión.
- En caso de incluir declaraciones o testimonios éstos habrán de estar suscritos por quienes las hubieran realizado.
- Los documentos que compongan la instrucción serán codificados, de forma que se preserve la intimidad de las personas involucradas.
- La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad del Agente de Igualdad.
- Una vez finalizada la instrucción el Comité de Seguridad y Salud será informado sobre la denuncia de acoso recibida.
- Si la Comisión Instructora determina que se abra la fase formal, con la intención de garantizar la defensa de la persona denunciada, se le hará entrega de la denuncia a la persona denunciada. Asimismo, en aras de preservar la confidencialidad del proceso y garantizar la correcta instrucción del expediente y la declaración independiente de los testigos, de la documentación a entregar por la comisión instructora se omitirán los datos de carácter personal, así como datos de testigos propuestos por la Comisión instructora o por la persona denunciante. También se entregará en ese momento de la Instrucción copia del informe de conclusiones de la fase preliminar tanto a la persona denunciante y a la persona denunciada.

INICIO DE LA DENUNCIA

- La persona demandante debe dirigirse al Agente de Igualdad mediante un escrito (ver anexo) en el que se detallen los datos de quien denuncia (la denuncia no puede ser anónima), la o las personas denunciadas y una descripción de la situación de acoso. Según el Art. 23 de la Ley Orgánica 3/2007 y el Art. 19 de la Directiva 2006/54/CE, quien presenta la denuncia sólo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias y la persona acusada de acoso deberá probar que no ha existido tal discriminación.
- El o la agente de Igualdad convocará a la Comisión Instructora para el estudio de la denuncia recibida, siguiendo las pautas y las fases recogidas en el presente Protocolo.

FASE PRELIMINAR

El objetivo de esta fase es resolver el problema de forma rápida y eficaz. En ocasiones, el hecho de manifestar al presunto/a agresor/a las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para dar solución al problema. La mediación entre las partes podría ser también una herramienta eficaz para solucionar la situación denunciada.

Una vez recibida la denuncia, la Comisión Instructora se entrevistará con las partes implicadas. En casos de extrema necesidad, la Comisión se podrá reunir con ambas partes, con la finalidad de alcanzar una solución aceptada por las mismas.

En el plazo de quince días la Comisión Instructora elaborará un informe con el resultado de la instrucción y con las actuaciones que se consideren convenientes, cerrando el proceso o dando paso a la fase formal. Solamente en casos excepcionales se podrá ampliar el plazo a un mes. El proceso se cierra bien porque se haya conseguido la mediación entre las partes, bien por considerar que no existe acoso en el entorno laboral.



FASE FORMAL

Cuando la Comisión Instructora considera que la denuncia en estudio es susceptible de ser un caso de acoso en el entorno laboral se procede a continuar en la fase formal.

En este momento, la Comisión Instructora decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere, debiendo ser advertidos todos ellos sobre el deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando.

Cuando la gravedad de las acusaciones o la complejidad del caso así lo requieran, únicamente la Comisión Instructora, de manera facultativa, podrá solicitar la ayuda de un/a experto/a.

La instrucción concluirá con un informe, elaborado en el plazo de 1 mes. Solamente en casos excepcionales cuando así lo exija la correcta instrucción del expediente por el

número de personas afectadas, personal implicado, localización de pruebas, confección de informes periciales, o supuestos análogos se podrá ampliar el plazo por el tiempo necesario para concluir la instrucción, con un máximo de tres meses.

En el informe final se recogerán las conclusiones alcanzadas y la propuesta a los órganos competentes de medidas disciplinarias a adoptar.

Si se determina que existe acoso se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas que marque el régimen disciplinario que le sea de aplicación al acosador/a según el convenio colectivo, o según el Reglamento General Orgánico cuando alguna de las partes pertenezca al Voluntariado. En cualquier caso se tratará de una falta muy grave. El artículo 54.g) del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la disposición adicional décimo primera de la Ley 3/2007, incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como causa de despido. En denuncias de acoso que impliquen a personal voluntario, se aplicará el Régimen Sancionador previsto en el R.G.O. de conformidad a las conclusiones recogidas en el Informe Final de la Comisión Mixta de Instrucción.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no ha sido posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

La resolución podrá recoger medidas dirigidas a la protección de la víctima del acoso, así como mecanismos de apoyo y acompañamiento a estas personas.

Informe preliminar de la Comisión Instructora determinando que cabría la existencia de acoso

Entrevistas de la Comisión Instructora con las partes implicadas, incluyendo testigos y personal experto

Emisión de informe en el plazo de **un mes**

■ MEDIDAS CAUTELARES

En el supuesto de que sea necesario, desde el inicio y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima y del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas.

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

DOCUMENTO I: FORMULARIO DE DENUNCIA**DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE**

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

D.N.I.: _____

DEPARTAMENTO_____

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

DEPARTAMENTO_____

TIPO DE DENUNCIA

- ACOSO SEXUAL
- ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- ACOSO MORAL/MOBMING
- OTRAS SITUACIONES DE ACOSO

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

¿SE PRESENTAN PRUEBAS? SÍ NO

PRUEBA DOCUMENTAL CONSISTENTE EN:

PRUEBA TESTIFICAL CONSISTENTE EN:

Fecha y firma de la persona denunciante

DOCUMENTO II: PAUTAS PARA LA DENUNCIA

1. Entrega de formulario de denuncia al Agente de Igualdad, haciendo su entrega en Registro (Secretaría)
2. Aportar en la denuncia la documentación y los testimonios que se consideran oportunos para apoyar su denuncia.
3. La Comisión Instructora se reunirá para estudiar el caso. Si considera oportuno su investigación se pondrán en contacto con la persona denunciante y la persona denunciada, reuniéndose por separado las veces que se considere necesario. De estas reuniones se entregará la declaración realizada.
4. En caso de no considerarse la situación denunciada como acoso en el entorno laboral, la persona denunciante puede recurrir a los órganos legales que estime.
5. Si se considera que puede existir una situación de acoso, pasando a fase formal, se le hará entrega de un primer informe de conclusiones.
6. En la fase formal puede ser necesario volver a reunir a las partes implicadas por separado, así como a testigos aportados por la persona denunciante.
7. Durante el proceso se puede llegar a considerar la aplicación de medidas cautelares para separar a la víctima y al presunto acosador o acosadora.
8. Tras el estudio de la denuncia se volverá a emitir informe de conclusiones, del que recibirá copia.
9. En todo momento se garantizará la confidencialidad de la denuncia.

DOCUMENTO III: PAUTAS EN CASO DE SER DENUNCIADO O DENUNCIADA POR ACOSO

1. En caso de recibir el Agente de Igualdad una denuncia por acoso contra su persona, éste se pondrá en contacto con la persona denunciada.
2. La Comisión Instructora, si estima oportuno el estudio del caso, se reunirá con las partes por separado, cuantas veces sea necesario, levantando acta de las declaraciones (que se entregarán a las personas implicadas).
3. Si se considera que puede existir una situación de acoso, pasando a fase formal, se le hará entrega de un primer informe de conclusiones así como la copia de la denuncia. La copia de la denuncia no podrá contener los datos de testigos ni ningún otro dato de carácter personal.
4. Tras el estudio de la denuncia se volverá a emitir informe de conclusiones, del que recibirá copia.
5. En todo momento se ha de garantizar la confidencialidad del proceso.

DOCUMENTO IV: PAUTAS PARA LA COMISIÓN INSTRUCTORA

1. Si se recibe una denuncia por acoso, el Agente de Igualdad ha de convocar a la Comisión Instructora a la mayor brevedad posible, ya que hay un plazo de 15 días en la fase preliminar.
2. Si hay personal voluntario implicado la Comisión ha de contar con un o una representante de la Comisión de Garantías de Derechos y Deberes.
3. De la constitución de la Comisión, así como de todas las reuniones de la Comisión se levantará acta, la cual ha de estar firmada por cada integrante.
4. El o la Agente de Igualdad es responsable de la custodia de la documentación generada. Los testimonios y declaraciones serán codificados para preservar la intimidad de las personas involucradas en el proceso (por ejemplo: EXP 1/2012.11.10.2012)
5. Del estudio de la denuncia en el seno de la Comisión se decidirá si se abre la fase preliminar. En caso de continuar con el proceso, la Comisión se entrevistará con las personas implicadas. De las declaraciones también se dejará constancia escrita y firmada, de la que se entregará copia a la persona denunciante y a la persona denunciada.
6. Se emitirá un informe con el resultado de la instrucción, entregando copia a las partes. Si se determina que hay una posible situación de acoso, pasando a la fase formal, se entregará copia de la denuncia a la persona denunciada (se eliminarán las alusiones a terceras personas).
7. De la fase formal se volverá a emitir un informe, en el plazo de un mes. Para ello se realizarán las entrevistas que se consideren necesarias, así como la posible contratación de personal experto en la materia, externo a la Institución.
8. En el informe final (entrega de copia a las partes implicadas) se recogerán las conclusiones y las propuestas de medidas disciplinarias a adoptar, para comunicar a los órganos competentes de llevarlas a cabo.

6. En todo momento se garantizará la confidencialidad de la denuncia.

Nº 3.166/2018

Convenio o Acuerdo: Convenio Colectivo Empresa Autocares Bravo Palacios, S.L.

Expediente: 14/01/0126/2018

Fecha: 20/09/2018

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: José Marín Guerrero

Código 14102872012013

Visto el Texto del Acuerdo Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de Autocares Bravo Palacios S.L.", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y 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.

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez

ACTA DE REUNIÓN DE LA REUNIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA AUTOCARES BRAVO PALACIOS, S.L. Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MISMA

En la ciudad de Córdoba, siendo las 8.30 horas del día 25 de enero de 2017, se reúnen en los locales de la empresa, los señores relacionados a continuación, al objeto de abordar los siguientes puntos del orden del día:

1º) Subida Salarial.

2º) Ruegos y preguntas.

Asistentes:

Por la Representación legal de los Trabajadores y Miembro de la Comisión Negociadora del Convenio:

D. Francisco Ercencia Pera, D.N.I. 30518135X.

Por la Empresa:

D. Francisco Bravo Palacios, D.N.I. 30522865W.

En primer lugar ambas partes toman conocimiento de que el I.P.C. que se ha producido durante el pasado año 2016 se ha incrementado en 1.60% respecto del existente en diciembre de 2015.

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 3 del vigente convenio colectivo de empresa, publicado en el BOP número 198, de fecha 11 de abril de 2013, se procede al incremento de las tablas salariales para ser aplicadas en el año 2017 y que son las que figuran como anexas a la presente acta.

Por último las partes acuerdan dejar autorizado a D. José Marín Guerrero, con D.N.I. número 30415306Z, para que proceda al

registro, y cualquier otro trámite necesario para la plena efectividad del presente acuerdo.

Sin más asuntos que tratar se levantó la sesión siendo las 9.45 horas del día al encabezamiento expresado.

	Categoría	Salario Mes
		Euros
Nivel 1	Jefe Administrativo	814,02
	Jefe de Taller	814,02
Nivel 2	Jefe Sección	793,65
	Jefe Estación	796,65
Nivel 3	Jefe de Tráfico	773,30
Nivel 4	Jefe Negociado	752,96
	Jefe Equipo	752,96
	Inspector	752,96
Nivel 5	Oficial Administrativo	712,27
	Conductor	712,27
	Mecánico-Conductor	712,27
	Of. Mecánico 1 ^a	712,27
	Encargado Almacén	712,27
Nivel 6	Cobrador	691,90
	Taquillero	691,90
	Of. Mecánico 2 ^º	691,90
Nivel 7	Auxiliar Administ,	671,58
	Ayudante Oficio	671,58
	Engrasador	671,58
	Lavacoches	671,58
	Mozo Taller	671,58
	Vigilante	671,58
	Limpiadora	671,58
	Acompañante	671,58
Nivel 8	Trabajadores Formación	655,62
Pluses	Plus Convenio	102,89
	Plus Transporte	4,65

Varias firmas ilegibles.

Nº 3.167/2018

Convenio o Acuerdo: Cementerios y Servicios Funerarios Municipales de Córdoba (CECOSAM)

Expediente: 14/01/0130/2018

Fecha: 20/09/2018

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: José Marín Guerrero

Código 14002222012004

Visto el Texto del Acuerdo Colectivo de 18 de julio de 2018 suscrito por la Comisión Paritaria del "Convenio Colectivo de Cementerios y Servicios Funerarios Municipales de Córdoba (CECOSAM)", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y 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.

creto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez

ACTA DE REUNIÓN DEL COMITÉ DE EMPESA Y LA EMPRESA CECOSAM DEL DÍA 18 DE JULIO DE 2018

En la ciudad de Córdoba, siendo las 18:00 horas del día 18 de julio de 2018, se reúnen en los locales de la empresa, los señores relacionados a continuación, al objeto de abordar los siguientes puntos del orden del día:

1º) Subida Salarial.

2º) Ruegos y preguntas.

Asistentes:

Por el Comité de Empresa y Miembros de la Comisión Negociadora del Convenio:

D. Antonio Toledano Gutiérrez.

D. Rafael Ferrer Nevado

Por CECOSAM:

D. José Antonio Romero Pérez

En primer lugar se hace constar que al ser los componentes del comité de empresa miembros de la Comisión Paritaria del Convenio, junto, con la representación de la empresa, desde este momento se constituye la Comisión Paritaria del Convenio para tratar el orden del día previamente convocado.

Habida cuenta de la publicación en el Boletín Oficial del Estado número 161 de fecha 4 de julio de 2018, de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en cuyo artículo 18 se autoriza la subida de las retribuciones del personal al servicio del sector público de un 1.50 a las tablas salariales existentes en el año 2017 así como un 0.25% más, sobre esas mismas tablas y con efectos del día 1 de julio de 2018, en el supuesto de que el incremento del P.I.B del año 2017 sea igual o superior al 3.10% y habiéndose comprobado esta circunstancia, se acuerda y así se procede a la aplicación del incremento autorizado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, a las tablas salariales vigentes en la empresa, creándose al efecto dos tablas una que será la que se aplique desde enero a junio de 2018 y otra cuya vigencia será a partir del día 1 de Julio de 2018 y las cuales se acompaña a la presente acta.

Se deja autorizado a D. José Marín Guerrero, con D.N.I. número 30415306Z, para que proceda al registro, y cualquier otro trámite necesario para la plena efectividad del presente acuerdo.

Sin más asuntos que tratar se levantó la sesión siendo las 18.30 horas del día al encabezamiento expresado.

Categoría	Tabla Salarial	Tabla Salarial
	Enero a junio	Desde julio de 2018
	2018	Salario Base
Encargado/a	2.328,84	2.334,57
Capataz	1.888,06	1.892,71
Oficial/a Polivalente	1.764,48	1.768,83
Oficial Administrativo/a	1.764,48	1.768,83
Peón Espec. Poliv.	1.682,12	1.686,26

Auxiliar Admon.	1.682,12	1.686,26
Portero/a-Recepcionista	1.599,72	1.603,66
Pluses y Complementos	Cuantía	Cuantía
Plus de Asistencia	53,32	53,45
Plus Compensación	74,17	74,35
Plus Tóxicos	42,16	42,27
Plus Dom. y Festv.	63,99	64,14
Plus Especial Ded.	290,92	291,64
Plus Movilidad Funcional	37,08	37,17
Plus Movilidad Horarios	37,08	37,17
Plus Movilidad Turnos	37,08	37,17
Quebranto Moneda	50,77	50,89

Varias firmas ilegibles.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Núm. 3.270/2018

Con fecha 25 de julio de 2018, se dictó Decreto de la Presidencia, del que se dio cuenta al Pleno en sesión ordinaria celebrada el 19 de septiembre del mismo año del siguiente tenor literal:

"DECRETO

Mediante Decreto de la Presidencia nº 1815, de 31 de marzo de 2016, se resolvió, entre otros extremos, nombrar, dentro del Área de Bienestar Social, a la Diputada Provincial Dña Felisa Cañete Marzo, Delegada genérica de Bienestar social, correspondiéndole la coordinación de dicha delegación con la de Igualdad y con la de Consumo y Participación Ciudadana. Asimismo le corresponderá la Autorización, Compromiso y reconocimiento de la obligación de todos aquellos gastos relativos a las materias de Bienestar Social y materias del Área objeto de delegación especial.

Igualmente se resolvió en el mismo Decreto, el nombramiento de Dña Aurora M. Barbero Jiménez: Delegada Especial de Consumo y Participación Ciudadana, correspondiéndole la dirección interna y gestión de dicho Servicio.

Teniendo en cuenta que la Sra. Diputada Delegada de Bienestar Social, Dña Felisa Cañete Marzo ha causado baja, se hace necesario, temporalmente y mientras se mantenga dicha situación de baja, modificar transitoriamente el aludido Decreto de la Presidencia y a tal efecto, en armonía con el artículo 63.3 y 63.5 b), por el presente vengo en resolver:

Primero: Revocar la delegación efectuada por la Presidencia en la Sra. Diputada Delegada de Bienestar Social, Dña. Felisa Cañete Marzo durante la situación actual de baja dejando sin efecto el Decreto de delegación de 31 de marzo de 2016 en lo relativo a dicha delegación.

Segundo: Revocar asimismo la designación de la Sra. Cañete Marzo como miembro de la Junta de Gobierno durante la situación actual de baja.

Tercero: Designar como miembro de la Junta de Gobierno a Dña. Aurora María Barbero Jiménez, quedando fijado dicho nombramiento para el periodo en el que la Sra. Cañete Marzo permanezca en situación de baja.

Cuarto: Delegar en la Sra. Diputada Delegada Dña. Aurora María Barbero Jiménez la Delegación Genérica de Bienestar Social que conllevará la dirección, gestión del servicio de Bienestar Social y la facultad de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros.

Asimismo le corresponderá la coordinación de dicha delegación de Bienestar social con la de Igualdad y con la de Consumo y Participación Ciudadana. Asimismo le corresponderá la Autorización, Compromiso y reconocimiento de la obligación de todos aquéllos gastos relativos a las materias de Bienestar Social y materias del Área objeto de delegación especial.

Quinto: Del presente Decreto que surtirá efecto desde el día siguiente al de su fecha, deberá darse cuenta al Pleno corporativo a los efectos procedentes, debiendo llevarse a cabo la preceptiva publicación en el B.O.P.”.

Lo que se publica para general conocimiento y en cumplimiento de las determinaciones que, sobre esta materia, se contienen en el vigente Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, Texto Articulado aprobado por Real Decreto 2.568/1986, de 28 de noviembre.

Córdoba, 28 de septiembre de 2018. Firmado electrónicamente: El Presidente, Antonio Ruiz Cruz.

Nº 3.273/2018

Con fecha 25 de julio de 2018, se dictó Decreto de la Presidencia, del que se dio cuenta al Pleno en sesión ordinaria celebrada el 19 de septiembre del mismo año del siguiente tenor literal:

“DECRETO

Por Decreto de la Presidencia nº 6760, de fecha el 11/12/2015 se resolvió delegar la representación de esta Excm. Diputación Provincial de Córdoba en la Asociación Española de Municipios del Olivo (AEMO), en favor de la Sra. Diputada Dª. Felisa Cañete Marzo, teniendo en cuenta que la referida Diputada está actualmente en situación de baja por maternidad se hace necesario modificar la referida representación.

De acuerdo con lo que antecede, teniendo en cuenta que el artículo 6 de los Estatutos de la Asociación Española de Municipios del Olivo, serán socios ordinarios, entre otros, las Diputaciones Provinciales. Habida cuenta que, corresponde a esta Presidencia representar a la Diputación según el artículo 34.1 b) de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, modificada por la Ley 11/1999, de 21 de abril, por la Ley 55/1999, de 29 de diciembre y por la Ley 57/2003 de 16 de diciembre de medidas para la modernización del gobierno local, por el presente, vengo en delegar la representación de esta Excm. Diputación provincial de Córdoba en la Asociación Española de Municipios del Olivo (AEMO), en el Sr. Diputado Delegado de Comunicación y Nuevas Tecnologías D. Francisco Juan Martín Romero.

Del presente Decreto, que surtirá efecto el mismo día de su firma, dése cuenta al Pleno Corporativo en la primera sesión que celebre, notifíquese a los/as interesados/as y publíquese en el BOP, en cumplimiento de las determinaciones del artículo 64 del vigente Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales”.

Lo que se publica para general conocimiento y en cumplimiento de las determinaciones que, sobre esta materia, se contienen en el vigente Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, Texto Articulado aprobado por Real Decreto 2.568/1986, de 28 de noviembre.

Córdoba, 28 de septiembre de 2018. Firmado electrónicamente: El Presidente, Antonio Ruiz Cruz.

Ayuntamiento de Benamejí

Nº 3.249/2018

ANUNCIO CONVOCATORIA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA PROVISIÓN CON CARÁCTER LABORAL TEMPORAL, MEDIANTE EL SISTEMA DE CONCURSO, DE UNA MUJER CON DIFICULTAD DE INSERCIÓN SOCIAL.

Por Decreto de Alcaldía nº 996, de fecha 27 de septiembre de 2018, la Sra. Alcaldesa del Excmo. Ayuntamiento de Benamejí (Córdoba), ha convocado proceso selectivo para la provisión como personal laboral temporal, mediante concurso, de UNA MUJER CON DIFICULTAD DE INSERCIÓN SOCIAL ACOGIDA DENTRO DEL PROGRAMA “EMPLE@”, de conformidad con el Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 26 de septiembre de 2018, por el que se acuerda la aprobación de las Bases reguladoras del proceso selectivo.

BASES PARA LA CONTRATACIÓN DE UNA MUJER CON DIFICULTAD DE INSERCIÓN SOCIAL EN RÉGIMEN DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL ACOGIDA DENTRO DEL PROGRAMA “EMPLE@”

I. Objeto

Primer. Es objeto de las presentes Bases la contratación, con carácter laboral temporal, mediante el sistema de concurso, de una mujer con dificultad de inserción social, en el marco de la Convocatoria de Subvenciones a Ayuntamientos, Entidades Públicas, Empresas y Entidades Privadas de la provincia de Córdoba, para el Fomento del Empleo de Mujeres con Dificultades de Inserción Social, programa “Emple@”, correspondiente al año 2018.

Existiendo hasta la fecha Resolución provisional del Programa “EMPLE@”, por la que se aprueba provisionalmente la concesión de las asistencias económicas, entre las cuales vienen recogidas las solicitadas por el Excmo. Ayuntamiento de Benamejí, es necesario reseñar, que la contratación cuyo proceso de selección se recoge en las presentes bases, quedará supeditada a la elevación a definitiva de la Resolución hasta entonces provisional y siempre que el contrato se formalice como máximo el día 15 de octubre de 2018.

Características del empleo:

Duración:

- 6 meses a jornada completa.

Tipo de Contratación:

El contrato que se formalice será por obra o servicio determinado, en los términos establecidos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 2.720/198, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada y normativa concordante.

De conformidad con lo previsto en el artículo 19. Dos, de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, la contratación del personal laboral temporal prevista en las presentes Bases tiene carácter excepcional, y viene justificada por una necesidad urgente e inaplazable de acuerdo con lo recogido en la Providencia de Alcaldía de fecha 24 de septiembre de 2018.

• RETRIBUCIONES: 1.151,96 euros brutos mensuales (incluido prorratae pagas extras).

Segundo. Las funciones serán de carácter administrativo, en concreto de apoyo al personal encargado del departamento de subvenciones y archivo para su ordenanza.

Tercera. Las presentes Bases se rigen por lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases 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; Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa concordante.

II. Requisitos de los aspirantes

Cuarta: Para ser admitidos al proceso selectivo, los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Tener nacionalidad española o estar comprendido en alguno de los supuestos previstos en el artículo 57 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de octubre, para los nacionales de otros Estados.

b) Tener cumplidos dieciséis años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima para la jubilación forzosa.

c) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso de personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Estar en posesión del título de Bachiller, Ciclo Formativo de Grado Medio o Superior, FP II o FP III o en su caso, en condiciones de obtenerlo en la fecha que termine el plazo de presentación de instancias. Se entiende que se está en condiciones de obtener la titulación académica exigida cuando se hayan abonado los derechos por su expedición. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación.

f) Ser mujer con un grado de discapacidad o minusvalía igual o superior al 33% o ser pensionista por incapacidad.

g) No haber participado en la pasada edición de este programa o en programas similares salvo que habiendo participado, el periodo de contratación no haya superado los 6 meses a tiempo completo o 1 año a tiempo parcial, considerándose el nuevo contrato continuación del anterior.

Quinta: Los requisitos establecidos en las Bases anteriores, deberán cumplirse el último día del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta el momento de la formalización del correspondiente contrato laboral.

III. Solicituds

Sexta: Las instancias solicitando tomar parte en la convocatoria, se formularán preferentemente según el modelo que se acompaña como Anexo I, en el que los aspirantes deberán manifestar que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en las presentes Bases, se dirigirán a la Sra. Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Benalméjí, y se presentarán en el Registro General de éste, sito en Plaza de la Constitución, núm 1 de Benalméjí, en el plazo de siete días naturales contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el BOP de Córdoba. Asimismo se publicará en el Tablón de Anuncios, e-tablón y página Web del Ayuntamiento de Benalméjí, en la direc-

ción: www.benalmejí.es. El modelo de solicitud contenido en el Anexo I podrá obtenerse en la misma página Web del Ayuntamiento de Benalméjí.

También podrán presentarse en la forma que determina el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

A la solicitud deberá unirse la siguiente documentación:

- Fotocopia compulsada del Documento Nacional de Identidad. Las personas a que hace referencia el artículo 57.2 de la Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de octubre, para los nacionales de otros Estados, deberán presentar fotocopia compulsada del pasaporte, del visado y, en su caso, del resguardo de haber solicitado la correspondiente tarjeta de identidad y de extranjeros o del resguardo de haber solicitado la exención de visado y la correspondiente tarjeta de identidad de extranjeros. De no haberse solicitado estos documentos deberán presentar los documentos expedidos por las autoridades competentes que acreditan el vínculo de parentesco y una declaración jurada o promesa, del español o del nacional de otro Estado miembro de la Unión Europea, de que no está separado de derecho de su cónyuge y, en su caso, del hecho de que es aspirante es menor de veintiún años o mayor de dicha edad dependiente.

- Fotocopia compulsada de la titulación exigida o del abono de las tasas por su expedición, en el caso de estar en condiciones de obtener la titulación correspondiente. En caso de que resulte necesario, acreditación de la homologación de la titulación equivalente.

- Fotocopia compulsada del Informe de Valoración de Discapacidad emitido por el Equipo de Valoración y Orientación (EVO) de la Delegación Territorial de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía ó Informe del Equipo de Valoración de Incapacidades del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS).

- Fotocopia compulsada acreditativa de los méritos que se aleguen.

Los aspirantes quedan vinculados a los datos que hayan hecho constar en sus solicitudes pudiendo únicamente demandar su modificación mediante escrito motivado dentro del plazo de presentación de solicitudes. Transcurrido este plazo no se admitirá ninguna petición de esta naturaleza, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

El hecho de presentar instancia para tomar parte en el proceso selectivo constituye sometimiento expreso de los aspirantes a estar bases, que tienen la consideración de Ley reguladora de la presente convocatoria.

IV. Admisión de candidatos

Séptima: Terminado el plazo de presentación de solicitudes, la Alcaldesa-Presidenta dictará resolución aprobatoria de la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, la cual deberá hacerse pública en el Tablón de Anuncios, e-tablón y en la página Web del Ayuntamiento de Benalméjí en la dirección: www.benalmejí.es.

Los aspirantes excluidos y omitidos en la citada lista dispondrán de un plazo de tres días naturales, contados a partir del día siguiente a la publicación de la resolución en el Tablón de Anuncios y Tablón Electrónico de la página Web del Ayuntamiento, para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión u omisión. Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen dicha exclusión u omisión quedarán definitivamente excluidos de la convocatoria.

Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior, se

dictará Resolución de la Alcaldesa-Presidenta por la que se aprobará la lista definitiva de admitidos y excluidos, a la que se dará publicidad mediante la publicación de anuncio en el Tablón de Anuncios y Tablón Electrónico de la página Web del Ayuntamiento. Esta publicación será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones y recursos contra las listas definitivas de admitidos.

V. Comisión de Selección

Octava: los miembros designados para formar la Comisión de Valoración los siguientes:

- Presidente

Titular: Dña. Natividad Nieto Granados, personal laboral fijo del Ayuntamiento de Benamejí.

Suplente: D. Rafael Torres Tenllado, personal laboral fijo del Ayuntamiento de Benamejí.

- Vocal 1

Titular: D. Ángel Lendínez Villalba, personal laboral fijo del Ayuntamiento de Benamejí.

- Vocal 2

Titular: D. Jerónimo Ortigosa Crespo, personal laboral fijo del Ayuntamiento de Benamejí.

- Vocal 3

Titular: D. Francisco Delboy Gómez, funcionario de carrera del Ayuntamiento de Benamejí.

- Secretario.

Titular: Dña. María Inés De Pablo Salazar, funcionaria de la Administración Local con Habilitación de carácter nacional.

Suplente: D. Juan Espejo Ávila, funcionario de carrera del Ayuntamiento de Benamejí.

La composición de la Comisión de Valoración será predominantemente técnica y en ella se velará por los principios de especialidad, imparcialidad y profesionalidad de sus miembros. El Presidente y los vocales de la Comisión deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido en las presentes Bases.

La Comisión de Selección no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia, como mínimo, del Presidente, Secretario y un vocal. Las decisiones se adoptarán por mayoría de los presentes resolviéndose los posibles empates con el voto de calidad del Presidente.

La Comisión de Selección actuará con plena autonomía funcional, velando por la legalidad del procedimiento y siendo responsable de garantizar su objetividad, teniendo el deber de secreto o confidencialidad en el desarrollo de las reuniones, así como en todos los contenidos del expediente administrativo cuya difusión pudiera implicar menoscabo de los principios de igualdad mérito y capacidad, pudiendo incurrir en responsabilidad administrativa incluso penal.

La Comisión de Selección podrá incorporar a sus trabajos a cuantos especialistas asesores considere oportunos, para el mejor desarrollo y celeridad en la celebración de las pruebas. Dichos asesores se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas y a las competencias que determine la Comisión que los convoque.

La comisión de Selección quedará facultada para resolver las dudas que pudieran surgir en la aplicación de las Bases y para decidir respecto a lo no contemplado en las mismas.

Novena: Los miembros de la Comisión de Selección deberán abstenerse de intervenir cuando puedan incurrir en las causas prevenidas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Los aspirantes podrán recusar a los miembros de la Comisión de Selección en la forma prevista en el artículo 24 del citado texto legal cuando concurran

las circunstancias anteriormente citadas.

VI. Desarrollo del proceso de selección: Concurso

Décima: Los aspirantes deberán presentar junto a la solicitud los documentos que acrediten los méritos del concurso, mediante originales o fotocopias compulsadas en unión de la solicitud de participación en el proceso selectivo, sin que la Comisión de Selección pueda tener en cuenta ni valorar aquellos que aún alegados fueran aportados o justificados con posterioridad a la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

La Comisión de Selección, una vez constituida, procederá a examinar los documentos aportados por cada aspirante determinando la puntuación correspondiente al concurso, exponiéndola en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, conforme al siguiente baremo y con un máximo de 5 puntos:

- Cursos de Formación y Perfeccionamiento (puntuación máxima: 5,00 puntos).

Por la participación como asistente o alumno a cursos de formación y perfeccionamiento, impartidos por Administraciones educativas, Universidades o entidades privadas y reconocidos o inscritos en el Registro de Actividades de Formación Permanente por la correspondiente Administración Educativa, sobre materias relacionadas con labores administrativas:

La escala de valoración será la siguiente:

- Cursos de entre 50 a 100 horas: 0,25 puntos/curso.

- Cursos de entre 101 a 200 horas: 0,50 puntos/curso.

- Cursos de más de 200 horas en adelante: 0,75 puntos/curso.

Los cursos recibidos se acreditarán mediante fotocopia debidamente compulsada del certificado del organismo que lo impartió u homologó o, en su caso el título o diploma obtenido, donde conste el número de horas lectivas y la materia del curso; debiendo acompañarse en todo caso certificación acreditativa de su reconocimiento o inscripción en el Registro de Actividades de Formación Permanente de la correspondiente Administración Educativa. (Original o copia compulsada).

En caso de no justificarse la duración del curso, éste no será valorado.

Con independencia de lo anterior, el Tribunal podrá requerir en cualquier momento del procedimiento la aportación de la documentación original que considere necesaria, sin que ello suponga en ningún caso una subsanación. La no aportación de los documentos originales justificativos a requerimiento del Tribunal conllevará la pérdida de la puntuación que pudiera corresponder para la fase de concurso.

VII. Propuesta de contratación y presentación de documentos

Undécima: Concluida la valoración de los méritos, la Comisión de Selección publicará en el Tablón de Anuncios y Tablón Electrónico de la página Web del Ayuntamiento de Benamejí las valoraciones otorgadas a cada uno de los aspirantes y el resultado final, que se obtendrá de la suma de la puntuación obtenida en el apartado a que se refiere la Base Décima, incluyendo el aspirante propuesto.

En caso de empate, el mismo se dilucidará por sorteo.

La relación de los aspirantes con la puntuación obtenida por cada uno de ellos, en forma de propuesta, será elevada a la Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Benamejí para que apruebe la correspondiente contratación, la cual se ajustará a las necesidades previstas en las presentes Bases.

En ningún caso podrá aprobarse ni declararse que ha superado las pruebas selectivas un número de aspirantes superior al de las plazas convocadas.

Los aspirantes no propuestos, pasarán a constituir una bolsa

de reserva, ordenada por orden de puntuación, para sustituciones en caso de ausencias por enfermedad, accidente, etc, que estará en vigor hasta la extinción del contrato laboral temporal que se regula en estas bases.

Duodécima: En el plazo de dos días naturales, a contar desde la publicación de la relación a que se refiere la base anterior, los aspirantes propuestos deberán presentar en el Ayuntamiento, los documentos que se relacionan a continuación:

a) Declaración jurada o promesa de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso de personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

b) Declaración jurada o promesa de no tener otro empleo público en el momento de la toma de posesión de la plaza, así como de no ejercer actividades privadas incompatibles con el puesto de trabajo a desempeñar, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 53/1984, de 26 de Diciembre, sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

c) Informe médico sobre capacidad funcional del aspirante. En caso de incapacidad dicho informe determinará que las limitaciones físicas o psíquicas del aspirante son compatibles con el desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.

Si dentro del plazo indicado y, salvo causas de fuerza mayor, el aspirante propuesto no presentase la documentación o de la misma se dedujese que carece de alguno de los requisitos exigidos, no podrá ser contratado, quedando anuladas todas las actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hayan podido incurir por falsedad en su solicitud de participación.

En este caso, la Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Benalméjí, previa propuesta de la Comisión de Selección reunida al efecto, resolverá la contratación a favor del aspirante que figura en el puesto inmediato inferior en el orden de valoración. En la misma forma actuará en caso de renuncia del aspirante propuesto.

VIII. Recursos

Decimotercera: Contra la convocatoria y sus bases se podrá interponer, con carácter potestativo, Recurso de Reposición ante el órgano que las aprobó, en el plazo de un mes; o bien interponerse, directamente, Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses, en ambos casos, contados desde el día siguiente al de la publicación de las mismas.

Las resoluciones y actos que se deriven del proceso selectivo podrán ser impugnados por los interesados en los casos y en la forma establecida en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

El solo hecho de presentar solicitudes de para tomar parte en la convocatoria constituye sometimiento expreso de los aspirantes a las bases reguladoras de las mismas que tiene consideración de Ley reguladora de esta convocatoria.

Benajemí, 27 de septiembre de 2018. Firmado electrónicamente: La Alcaldesa, Carmen Lara Estepa.

ANEXO I

SOLICITUD DE ADMISIÓN AL PROCESO SELECTIVO PARA LA CONTRATACIÓN, EN RÉGIMEN LABORAL TEMPORAL, MEDIANTE CONCURSO, DE UNA MUJER CON DIFICULTAD DE INSERCIÓN SOCIAL DENTRO DEL PROGRAMA "EMPLE@".

DATOS PERSONALES DEL SOLICITANTE

NOMBRE Y APELLIDOS		DNI/NIF
DOMICILIO	Nº	C.P.
MUNICIPIO	PROVINCIA	
TELÉFONO		
FECHA DE NACIMIENTO :		

EXPONE:

Primero.- Que declara conocer las Bases del proceso selectivo para la contratación, en régimen laboral temporal, mediante concurso, de UNA MUJER CON DIFICULTAD DE INSERCIÓN SOCIAL DENTRO DEL PROGRAMA "EMPLE@".

Segundo.- Que son ciertos los datos consignados en la presente solicitud y que reúne todos y cada uno de los requisitos y condiciones exigidos en las Bases referidas a la fecha de terminación del plazo de presentación de la solicitud.

Tercero.- Que a la presente solicitud se adjunta la siguiente documentación:

- Fotocopia compulsada del Documento Nacional de Identidad.
- Fotocopia compulsada de la titulación exigida o del abono de las tasas por su expedición, en el caso de estar en condiciones de obtener la titulación correspondiente así como acreditación de su homologación, en su caso.
- Fotocopia compulsada del Informe de Valoración de Discapacidad emitido por el Equipo de Valoración y Orientación (EVO) de la Delegación Territorial de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía ó Informe del Equipo de Valoración de Incapacidades del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS).
- Fotocopia compulsada acreditativa de los cursos de formación y perfeccionamiento que se indican:
-
-

SOLICITA:

Ser admitido/a al proceso selectivo para la contratación, en régimen laboral temporal, mediante concurso, de UNA MUJER CON DIFICULTAD DE INSERCIÓN SOCIAL DENTRO DEL PROGRAMA "EMPLE@".

En _____, _____ de _____ de 2018

Fdo: _____

SRA. ALCALDESA- PRESIDENTA DEL AYUNTAMIENTO DE BENAMEJI.

Núm. 3.250/2018

ANUNCIO CONVOCATORIA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA PROVISIÓN CON CARÁCTER LABORAL TEMPORAL, MEDIANTE EL SISTEMA DE CONCURSO, DE UNA PLAZA DE MONITOR DEPORTIVO PARA EL AYUNTAMIENTO DE BENAMEJÍ.

Por Decreto de Alcaldía nº 958, de fecha 25 de septiembre de 2018, la Sra. Alcaldesa del Excmo. Ayuntamiento de Benalmádena (Córdoba), ha convocado proceso selectivo para la provisión como personal laboral temporal, mediante concurso, de UN MONITOR DEPORTIVO, de conformidad con el Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 19 de septiembre de 2018, por el que se acuerda la aprobación de las Bases reguladoras del proceso selectivo.

I. Objeto

Primero. Es objeto de las presentes Bases la contratación, con carácter laboral temporal, mediante el sistema de concurso, de UN MONITOR DEPORTIVO, con las siguientes características que se exponen:

DURACIÓN:

- Hasta el 31 de julio de 2019, o fecha de fin de excedencia por el cuidado de los hijos del personal laboral que ocupa dicho puesto o bien hasta la cobertura definitiva del mismo si se produjese anteriormente.

TIPO DE CONTRATACIÓN:

De conformidad con el artículo 19. Dos, de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, la contratación del personal laboral temporal prevista en las presentes Bases tiene carácter excepcional, y viene justificada por referirse a la cobertura de una necesidad urgente e inaplazable de acuerdo con lo recogido en la Providencia de Alcaldía de fecha 14 de septiembre de 2018, para garantizar el correcto funcionamiento de las instalaciones deportivas municipales.

RETRIBUCIONES: 1.640,10 euros brutos mensuales (excluido prorrata de pagas extras).

Segundo. Las funciones serán las propias de su puesto y de la titulación exigida, en concreto de conformidad con lo previsto en la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento: la asistencia a los usuarios del gimnasio, pabellón de deportes y resto de instalaciones deportivas, autorización e instrucciones a los usuarios, apoyo a las actividades de los usuarios, desarrollo de programas de instrucción y mantenimiento, realización de actividades para usuarios en edad escolar y control de los programas que se desarrollan.

Tercera. Las presentes Bases se rigen por lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases 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; Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa concordante.

II. Requisitos de los aspirantes

Cuarta: Para ser admitidos al proceso selectivo, los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Tener nacionalidad española o estar comprendido en alguno de los supuestos previstos en el artículo 57 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de octubre, para los nacionales de otros Estados.

b) Tener cumplidos dieciséis años de edad y no exceder, en su

caso, de la edad máxima para la jubilación forzosa.

c) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso de personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Estar en posesión del título de Bachiller, FP II o equivalente o en su caso, en condiciones de obtenerlo en la fecha que termine el plazo de presentación de instancias. Se entiende que se está en condiciones de obtener la titulación académica exigida cuando se hayan abonado los derechos por su expedición. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación.

Quinta: Los aspirantes discapacitados serán admitidos en igualdad de condiciones con los demás aspirantes, sin que se establezcan exclusiones por limitaciones psíquicas o físicas sino en los casos en que sean incompatibles con el desempeño de las tareas o funciones correspondientes. En este caso, se deberá adjuntar a la solicitud declaración responsable acreditativa de que el grado de discapacidad que padecen es compatible con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes a la plaza convocada.

Sexta: Los requisitos establecidos en las Bases anteriores, deberán cumplirse el último día del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta el momento de la formalización del correspondiente contrato laboral.

III. Solicitud

Séptima: Las instancias solicitando tomar parte en la convocatoria, se formularán preferentemente según el modelo que se acompaña como Anexo I, en el que los aspirantes deberán manifestar que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en las presentes Bases, se dirigirán a la Sra. Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Benalmádena, y se presentarán en el Registro General de éste, sito en Plaza de la Constitución, nº 1 de Benalmádena, en el plazo de diez días naturales contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el BOP de Córdoba. Asimismo se publicará en el Tablón de Anuncios, e-tablón y página Web del Ayuntamiento de Benalmádena, en la dirección: www.benalmadena.es. El modelo de solicitud contenido en el Anexo I podrá obtenerse en la misma página Web del Ayuntamiento de Benalmádena.

También podrán presentarse en la forma que determina el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

A la solicitud deberá unirse la siguiente documentación:

- Fotocopia compulsada del Documento Nacional de Identidad. Las personas a que hace referencia el artículo 57.2 de la Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de octubre, para los nacionales de otros Estados, deberán presentar fotocopia compulsada del pasaporte, del visado y, en su caso, del resguardo de haber solicitado la correspondiente tarjeta de identidad y de extranjeros o del resguardo de haber solicitado la exención de visado y la co-

respondiente tarjeta de identidad de extranjeros. De no haberse solicitado estos documentos deberán presentar los documentos expedidos por las autoridades competentes que acreditan el vínculo de parentesco y una declaración jurada o promesa, del español o del nacional de otro Estado miembro de la Unión Europea, de que no está separado de derecho de su cónyuge y, en su caso, del hecho de que es aspirante es menor de veintiún años o mayor de dicha edad dependiente.

- Fotocopia compulsada de la titulación exigida o del abono de las tasas por su expedición, en el caso de estar en condiciones de obtener la titulación correspondiente. En caso de que resulte necesario, acreditación de la homologación de la titulación equivalente.

- Fotocopia compulsada acreditativa de los méritos que se aleguen.

- Los aspirantes discapacitados con grado igual o superior al 33 por 100 deberán aportar declaración responsable acreditativa de que el grado de discapacidad que padecen es compatible con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes a la plaza convocada a la que aspira.

Los aspirantes quedan vinculados a los datos que hayan hecho constar en sus solicitudes pudiendo únicamente demandar su modificación mediante escrito motivado dentro del plazo de presentación de solicitudes. Transcurrido este plazo no se admitirá ninguna petición de esta naturaleza, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

El hecho de presentar instancia para tomar parte en el proceso selectivo constituye sometimiento expreso de los aspirantes a estar bases, que tienen la consideración de Ley reguladora de la presente convocatoria.

IV. Admisión de candidatos

Octava: Terminado el plazo de presentación de solicitudes, la Alcaldesa-Presidenta dictará, en el plazo máximo de tres días hábiles, resolución aprobatoria de la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, la cual deberá hacerse pública en el Tablón de Anuncios, e-tablón y en la página Web del Ayuntamiento de Benamejí en la dirección: www.benameji.es.

Los aspirantes excluidos y omitidos en la citada lista dispondrán de un plazo de tres días naturales, contados a partir del día siguiente a la publicación de la resolución en el Tablón de Anuncios y Tablón Electrónico de la página Web del Ayuntamiento, para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión u omisión. Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen dicha exclusión u omisión quedarán definitivamente excluidos de la convocatoria.

Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior, se dictará Resolución de la Alcaldesa-Presidenta por la que se aprobará la lista definitiva de admitidos y excluidos, a la que se dará publicidad mediante la publicación de anuncio en el Tablón de Anuncios y Tablón Electrónico de la página Web del Ayuntamiento. Esta publicación será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones y recursos contra las listas definitivas de admitidos.

V. Comisión de Selección

Novena: los miembros designados para formar la Comisión de Valoración los siguientes:

- Presidente

Titular: Dña. Natividad Nieto Granados, personal laboral fijo del Ayuntamiento de Benamejí.

Suplente: D. Rafael Torres Tenllado, personal laboral fijo del Ayuntamiento de Benamejí.

- Vocal 1

Titular: D. Ángel Lendínez Villalba, personal laboral fijo del Ayuntamiento de Benamejí.

- Vocal 2

Titular: D. Jerónimo Ortigosa Crespo, personal laboral fijo del Ayuntamiento de Benamejí.

- Vocal 3

Titular: D. Francisco Delboy Gómez, funcionario de carrera del Ayuntamiento de Benamejí.

- Secretario.

Titular: Dña. María Inés De Pablo Salazar, funcionaria de la Administración Local con Habilitación de carácter nacional.

Suplente: D. Juan Espejo Ávila, funcionario de carrera del Ayuntamiento de Benamejí.

La composición de la Comisión de Valoración será predominantemente técnica y en ella se velará por los principios de especialidad, imparcialidad y profesionalidad de sus miembros. El Presidente y los vocales de la Comisión deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido en las presentes Bases.

La Comisión de Selección no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia, como mínimo, del Presidente, Secretario y un vocal. Las decisiones se adoptarán por mayoría de los presentes resolviéndose los posibles empates con el voto de calidad del Presidente.

La Comisión de Selección actuará con plena autonomía funcional, velando por la legalidad del procedimiento y siendo responsable de garantizar su objetividad, teniendo el deber de secreto o confidencialidad en el desarrollo de las reuniones, así como en todos los contenidos del expediente administrativo cuya difusión pudiera implicar menoscabo de los principios de igualdad mérito y capacidad, pudiendo incurrir en responsabilidad administrativa incluso penal.

La Comisión de Selección podrá incorporar a sus trabajos a cuantos especialistas asesores considere oportunos, para el mejor desarrollo y celeridad en la celebración de las pruebas. Dichos asesores se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas y a las competencias que determine la Comisión que los convoque.

La comisión de Selección quedará facultada para resolver las dudas que pudieran surgir en la aplicación de las Bases y para decidir respecto a lo no contemplado en las mismas.

Décima: Los miembros de la Comisión de Selección deberán abstenerse de intervenir cuando puedan incurrir en las causas prevenidas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Los aspirantes podrán recusar a los miembros de la Comisión de Selección en la forma prevista en el artículo 24 del citado texto legal cuando concurren las circunstancias anteriormente citadas.

VI. Desarrollo del proceso de selección: Concurso

Undécima: Los aspirantes deberán presentar junto a la solicitud los documentos que acrediten los méritos del concurso, mediante originales o fotocopias compulsadas en unión de la solicitud de participación en el proceso selectivo, sin que la Comisión de Selección pueda tener en cuenta ni valorar aquellos que aún alegados fueran aportados o justificados con posterioridad a la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

La Comisión de Selección, una vez constituida, procederá a examinar los documentos aportados por cada aspirante determinando la puntuación correspondiente al concurso, exponiéndola en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, conforme al siguiente baremo y con un máximo de 10 puntos:

1. FORMACIÓN (puntuación máxima 6,00 puntos)

a) Títulos (puntuación máxima 4,00 puntos)

- Licenciado o Grado en Ciencias de la Actividad Física y del deporte: 4 puntos.
- Diplomatura en Ciencias de la educación (Especialidad Educación Física): 2 puntos.
- Técnico Superior en Animación de Actividades Físicas y Deportivas. (TSAFAD): 1 punto.

En este apartado no computará más que el título de mayor grado de los que ostente cada aspirante.

Sólo se valorarán las titulaciones académicas reconocidas por el Ministerio o Consejería competentes en la materia como títulos académicos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

La titulación se justificará con fotocopia compulsada del título o certificado acreditativo de haber abonado los derechos de expedición del mismo.

- b) Cursos de Formación y Perfeccionamiento (puntuación máxima: 2,00 puntos)

Por la participación como asistente o alumno a cursos de formación y perfeccionamiento, impartidos por Administraciones educativas, Universidades o entidades privadas y reconocidos o inscritos en el Registro de Actividades de Formación Permanente por la correspondiente Administración Educativa, sobre materias relacionadas con el deporte e instalaciones deportivas:

La escala de valoración será la siguiente:

- Cursos de entre 50 a 100 horas: 0,25 puntos/curso.
- Cursos de entre 101 a 200 horas: 0,50 puntos/curso.
- Cursos de más de 200 horas en adelante: 0,75 puntos/curso.

Los cursos recibidos se acreditarán mediante fotocopia debidamente compulsada del certificado del organismo que lo impartió u homologó o, en su caso el título o diploma obtenido, donde conste el número de horas lectivas y la materia del curso; debiendo acompañarse en todo caso certificación acreditativa de su reconocimiento o inscripción en el Registro de Actividades de Formación Permanente de la correspondiente Administración Educativa. (Original o copia compulsada).

En caso de no justificarse la duración del curso, éste no será valorado.

2. EXPERIENCIA PROFESIONAL (puntuación máxima 4,00 puntos)

Por cada mes completo de servicios efectivos prestados como monitor deportivo: 0,15 puntos.

La prestación de servicios se acreditará mediante certificado expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social relativo a la vida laboral del aspirante y fotocopias debidamente compulsadas de los contratos de trabajo debidamente inscritos en los Servicios Públicos de Empleo y en su caso, cualquier otro medio que acredite la naturaleza de los mismos. Será necesaria la aportación tanto del certificado de vida laboral como de los contratos de trabajo. Si no se aporta la documentación completa este mérito no se puntuará.

Los períodos de tiempo inferiores a un mes no serán objeto de valoración.

Los servicios prestados a tiempo parcial se valorarán proporcionalmente, excepto que la reducción obedezca a algunos de los supuestos previstos en la normativa sobre reducción de jornada por motivos de lactancia, cuidados de familiares y demás supuestos motivados en la conciliación de la vida familiar y laboral.

Únicamente serán tenidos en cuenta los méritos adquiridos con anterioridad a la finalización del plazo de presentación de instancias, debidamente acreditados documentalmente, no valorándose a estos efectos los méritos si en la certificación no se especifican todos los extremos mencionados, o si no se presentan todos

los documentos relacionados.

Con independencia de lo anterior, el Tribunal podrá requerir en cualquier momento del procedimiento la aportación de la documentación original que considere necesaria, sin que ello suponga en ningún caso una subsanación. La no aportación de los documentos originales justificativos a requerimiento del Tribunal llevará la pérdida de la puntuación que pudiera corresponder para la fase de concurso.

VII. Propuesta de contratación y presentación de documentos

Duodécima: Concluida la valoración de los méritos, la Comisión de Selección publicará en el Tablón de Anuncios y Tablón Electrónico de la página Web del Ayuntamiento de Benalmádena las valoraciones otorgadas a cada uno de los aspirantes y el resultado final, que se obtendrá de la suma de la puntuación obtenida en los apartados a que se refiere la Base Décimo Primera, por orden decreciente de puntuación, incluyendo el aspirante propuesto.

En caso de empate, el orden se establecerá atendiendo a las mejores puntuaciones obtenidas en el mérito relativo a experiencia. De persistir la igualdad, se atenderá a la puntuación correspondiente a la titulación académica y cursos de formación y perfeccionamiento por este orden.

En caso de continuar el empate, el mismo se dilucidará por sorteo.

La relación de los aspirantes con la puntuación obtenida por cada uno de ellos, en forma de propuesta, será elevada a la Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Benalmádena para que apruebe la correspondiente contratación, la cual se ajustará a las necesidades previstas en las presentes Bases.

En ningún caso podrá aprobarse ni declararse que ha superado las pruebas selectivas un número de aspirantes superior al de las plazas convocadas.

Los aspirantes no propuestos, pasarán a constituir una bolsa de reserva, ordenada por orden de puntuación, para sustituciones en caso de ausencias por enfermedad, accidente, etc, que estará en vigor hasta la extinción del contrato laboral temporal que se regula en estas bases.

Decimotercera: En el plazo de cinco días naturales, a contar desde la publicación de la relación a que se refiere la base anterior, los aspirantes propuestos deberán presentar en el Ayuntamiento, los documentos que se relacionan a continuación:

a) Declaración jurada o promesa de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso de personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

b) Informe médico sobre capacidad funcional del aspirante. En caso de incapacidad dicho informe determinará que las limitaciones físicas o psíquicas del aspirante son compatibles con el desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.

c) Declaración jurada o promesa de no tener otro empleo público en el momento de la toma de posesión de la plaza, así como de no ejercer actividades privadas incompatibles con el puesto de trabajo a desempeñar, de conformidad con lo establecido en el

artículo 10 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Si dentro del plazo indicado y, salvo causas de fuerza mayor, el aspirante propuesto no presentase la documentación o de la misma se dedujese que carece de alguno de los requisitos exigidos, no podrá ser contratado, quedando anuladas todas las actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hayan podido incurrir por falsedad en su solicitud de participación.

En este caso, la Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Benalméjí, previa propuesta de la Comisión de Selección reunida al efecto, resolverá la contratación a favor del aspirante que figura en el puesto inmediato inferior en el orden de valoración. En la misma forma actuará en caso de renuncia del aspirante propuesto.

d) Certificación negativa del Registro Central de Delincuentes Sexuales, de no haber sido condenado por sentencia firme por algún delito contra libertad e indemnidad sexual, de conformidad con el artículo 13.5 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, modificado por la Ley 26/2015,

de 28 de julio.

VIII. Recursos

Decimocuarta: Contra la convocatoria y sus bases se podrá interponer, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el órgano que las aprobó, en el plazo de un mes; o bien interponerse, directamente, recurso contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses, en ambos casos, contados desde el día siguiente al de la publicación de las mismas.

Las resoluciones y actos que se deriven del proceso selectivo podrán ser impugnados por los interesados en los casos y en la forma establecida en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

El solo hecho de presentar solicitudes de para tomar parte en la convocatoria constituye sometimiento expreso de los aspirantes a las bases reguladoras de las mismas que tiene consideración de Ley reguladora de esta convocatoria.

Lo que se hace público para su general conocimiento.

Benalméjí, 27 de septiembre de 2018. Firmado electrónicamente: La Alcaldesa, Carmen Lara Estepa.

ANEXO I

SOLICITUD DE ADMISIÓN AL PROCESO SELECTIVO PARA LA CONTRATACIÓN, EN RÉGIMEN LABORAL TEMPORAL, MEDIANTE CONCURSO, DE UN MONITOR DEPORTIVO.**DATOS PERSONALES DEL SOLICITANTE**

NOMBRE Y APELLIDOS		DNI/NIF
DOMICILIO	Nº	C.P.
MUNICIPIO	PROVINCIA	
TELÉFONO		
FECHA DE NACIMIENTO :		

EXPONE:

Primero.- Que declara conocer las Bases del proceso selectivo para la contratación, en régimen laboral temporal, mediante concurso, de UN MONITOR DEPORTIVO.

Segundo.- Que son ciertos los datos consignados en la presente solicitud y que reúne todos y cada uno de los requisitos y condiciones exigidos en las Bases referidas a la fecha de terminación del plazo de presentación de la solicitud.

Tercero.- Que a la presente solicitud se adjunta la siguiente documentación:

- Fotocopia compulsada del Documento Nacional de Identidad.
- Fotocopia compulsada de la titulación exigida o del abono de las tasas por su expedición, en el caso de estar en condiciones de obtener la titulación correspondiente así como acreditación de su homologación, en su caso.
- En su caso, declaración responsable acreditativa de que el grado de discapacidad que padecen es compatible con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes a las plazas convocadas.
- Fotocopia compulsada acreditativa de los méritos que se alegan y que se indican a continuación:

.....

.....

SOLICITA:

Ser admitido/a al proceso selectivo para la contratación, en régimen laboral temporal, mediante concurso, de UN MONITOR DEPORTIVO.

En _____, ____ de _____ de 2018

Fdo: _____

Ayuntamiento de Córdoba

Nº 3.251/2018

EXTRACTO DE LA CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE PROYECTOS EXPOSITIVOS EN LA SALA GALATEA (CASA GÓNGORA) DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

Extracto del acuerdo nº 709/18 de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Córdoba celebrada el día 23 de julio de 2018 por el que se aprueba la convocatoria para la selección de proyectos expositivos en la Sala Galatea del Ayuntamiento de Córdoba, cuyo texto completo puede consultarse en: <http://cultura.cordoba.es>

I. Objeto

La Delegación de Cultura y Patrimonio Histórico del Ayuntamiento de Córdoba hace pública la convocatoria para la selección de proyectos expositivos, con los objetivos de incentivar el interés del público hacia el arte en sus diferentes expresiones para apoyar la creatividad y el conocimiento de las artes plásticas actuales, vinculando arte y sociedad, así como fomentar los artistas locales o provinciales

El objeto de la convocatoria es la selección de propuestas de carácter expositivo de cualquier disciplina artística dentro de las artes plásticas y visuales, a desarrollar en la Sala Galatea (Casa Góngora) de gestión municipal que, junto a los proyectos de producción propia, convenios de colaboración y/o coproducción con instituciones públicas o privadas, configurarán el programa de exposiciones de la sala de exposiciones.

Los proyectos serán programados, de acuerdo con el autor seleccionado en función de la disponibilidad de la sala y presupuestos a partir del año 2019.

II. Destinatarios

Podrán concurrir a la convocatoria las personas físicas mayores de 25 años de forma individual o en agrupaciones de dos o tres artistas que hayan nacido, residan o desarrollen su labor profesional en la provincia de Córdoba, no pudiendo hacerlo a través de galerías de arte o intermediario alguno.

La selección de los proyectos se realizará por concurrencia competitiva, siendo un comité de expertos quien establezca la selección y el orden de prelación.

III. Requisitos, lugar y plazo de presentación

Los solicitantes deberán reunir los requisitos siguientes:

- a) Ser naturales o residentes en Córdoba o provincia.
- b) Estar al corriente en las obligaciones con el Ayuntamiento de Córdoba, la Agencia Tributaria y la Seguridad Social.

- c) No podrán obtener la condición de adjudicatarias las personas físicas o jurídicas que se encuentren incursas en alguna de las prohibiciones o circunstancias para poder contratar con las Administraciones Públicas. Esta circunstancia se hará expresa mediante declaración responsable suscrita por el solicitante.

- d) Cumplir los requisitos que establece la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, para ser adjudicatario.

Lugar de presentación:

La solicitud se presentará preferentemente en el Registro General de Entrada de Documentos del Ayuntamiento de Córdoba o en cualquiera de sus Registros Auxiliares en las oficinas de Atención Ciudadana del Ayuntamiento de Córdoba.

La solicitud también podrá ser remitida mediante cualquiera de las vías establecidas en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

Plazo de Presentación:

Las solicitudes se podrán presentar a partir del día siguiente a la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba durante un plazo de 2 meses.

IV. Bases reguladoras

La consulta de bases de la convocatoria, la forma en la que han de presentarse los proyectos y los anexos estarán disponible en: <http://cultura.cordoba.es>

V. Cuantía económica

El Ayuntamiento de Córdoba abonará al autor en concepto de honorarios 2.000 € (incluidos impuestos que sean de aplicación), en el caso de que el proyecto corresponda a un único autor. Si el proyecto fuese colectivo (hasta un máximo de tres autores) el concepto de horarios de autores será de un máximo de 3.000 € (incluidos los impuestos que sean de aplicación), en cuyo caso estos honorarios serán distribuidos de forma equitativa.

VI. Pagos

El abono de los honorarios del autor se tramitará una vez inaugurada la exposición, previa presentación de la factura correspondiente.

VII. Aceptación

En el plazo de 15 días contados a partir del siguiente a la comunicación al interesado de la selección del proyecto presentado, los solicitantes seleccionados comunicarán, por escrito, su aceptación. Transcurrido dicho plazo sin haber comunicado dicha aceptación o haberla efectuado fuera del citado plazo se archivará sin más trámite la solicitud, considerándose desistidos del procedimiento.

La presentación de la documentación para participar en la presente convocatoria implica la aceptación de las bases, así como las decisiones del órgano que apruebe los proyectos seleccionados.

Córdoba, 28 de septiembre de 2018. Firmado electrónicamente: El Teniente-Alcalde Delegado de Cultura y Patrimonio Histórico, Recursos Humanos y Salud, David Luque Peso.

Ayuntamiento de Fuente Obejuna

Nº 3.269/2018

Decreto

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes de admisión en el procedimiento de selección para la provisión, en régimen de interinidad, de la plaza de Intervención, vacante en el Ayuntamiento de Fuente Obejuna (Córdoba), según las Bases publicadas en el B.O.P. de Córdoba nº 171, de 5 de septiembre de 2018.

De conformidad con la Base 4^a y 5^a de la convocatoria que establece la designación del Tribunal de selección.

De acuerdo con lo anterior y de conformidad con las bases de la convocatoria, y en virtud de lo dispuesto en los artículos 20 del 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 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, esta Alcaldía-Presidencia, en uso de las atribuciones que le confiere la normativa citada, ha resuelto:

Primer. Publicar el Tribunal Calificador en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, Tablón de Anuncios y web oficial del Ayuntamiento.

Presidente:

Dª. Teresa Eugenia del Río Nieto, Técnica de Administración General del Servicio de Intervención.

Vocal Secretario:

D. José Antonio Ariza Baena, Secretario-Interventor de la Diputación de Córdoba.

Vocales:

- Dª. María Dolores Chico Gaitán, adjunta Jefe Servicio Tesorería de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba.

- D. José Carlos Rodríguez Diz, Letrado Asesor del Servicio Jurídico de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba.

- Dª. Carmen Ruiz Aguayo, Secretaria-Interventora de la Diputación de Córdoba.

Segundo. El Tribunal Calificador se constituirá en las dependencias del Ayuntamiento de Fuente Obejuna el próximo día 11 de octubre de 2018, a las 9:00 horas, para la resolución del concurso.

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, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Fuente-Obejuna, 28 de septiembre de 2018. Firmado electrónicamente: La Alcaldesa, Silvia Mellado Ruiz.

Ayuntamiento de Villa del Río

Núm. 3.256/2018

Aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación de 27 de septiembre de 2018, el Expediente nº. 14/2018 de suplemento de crédito, se expone al público durante 15 días hábiles a efectos de que los interesados mencionados en el artículo 170.1 del R.D.L. 2/2004, puedan examinarlo y presentar reclamaciones por los motivos estipulados en el artículo 170.2 del mismo.

Villa del Río, 28 de septiembre de 2018. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Emilio Monterroso Carrillo.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgado de lo Social Número 1 Córdoba

Núm. 3.124/2018

Juzgado de lo Social Número 1 de Córdoba

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 895/2017. Negociado:

IS

De: D. Antonio Jesús Bancalero Bejarano

Abogado: D. Rafael Coba Cruz

Contra: FOGASA, Gala Capilla S.L. y Caro Samaen S.L.

DON MANUEL MIGUEL GARCÍA SUÁREZ, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 1 DE CÓRDOBA, HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 895/2017, a instancia de la parte actora D. Antonio Jesús Bancalero Bejarano contra FOGASA, Gala Capilla S.L. y Caro Samaen S.L., sobre Procedimiento Ordinario, se ha dictado resolución de fecha 26/06/2018 del tenor literal siguiente:

Sentencia nº 175/18

En Córdoba, a 26 de junio de 2018.

Vistos por Dª. Olga Rodríguez Garrido, Magistrada-Juez del

Juzgado de lo Social nº 1 de Córdoba, los presentes autos núm. 895/2017 sobre Reclamación de Cantidad, que se iniciaron a instancia de D. Antonio Jesús Bancalero Bejarano representado y asistido técnicamente por el Letrado Sr. Cortés Bermúdez, contra las empresas, Servicios Logísticos Gala Capilla S.L. y Caro Samaen S.L., que no han comparecido y contra el Fondo de Garantía Salarial, defendido por el Letrado Sra. Molina Tejero.

Antecedentes de hecho

Primero. Por la parte demandante fue presentada demanda, que por turno de reparto correspondió a este Juzgado, en la cual expuestos que fueron los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, concluyó solicitando el dictado de sentencia por la que condene a las empresas demandadas y al FOGASA a abonar de forma solidaria la cantidad de 5.973,22 euros conforme al desglose realizado en el hecho tercero de la demanda.

Segundo. Admitida a trámite la demanda fueron convocadas las partes litigantes a la celebración de los actos de conciliación y Juicio. A solicitud de la parte demandante, por Providencia de 18/09/2017 se acordó requerir a ambas mercantiles demandadas para la aportación de los siguientes documentos: 1) Modelos TC 2 relativos a las empresas demandadas de los años 2015 a 2017 inclusive a fin de contrastar las plantillas de éstas y su posible coincidencia. 2) Todos los contratos de trabajo relativos al trabajador demandante desde el 01/01/2015 hasta el 31/12/2016 a fin de acreditar la prestación ininterrumpida de servicios. 3) Copia de las nóminas relativas al trabajador desde el 01/01/2015 hasta el 31/12/2016. 4) Recibos legales del pago de salarios correspondientes a los períodos y conceptos reclamados en la demanda. 5) Relación de los activos de las mercantiles en los ejercicios 2015, 2016 y 2017 con la justificación de los desplazamientos de todos y cada uno de éstos (compraventa, donación, aportación...) y, en concreto, la situación relativa al camión Mercedes con matrícula 7126 JBB. En la fecha señalada -26/06/2018- comparecieron la parte demandante y el Fogasa con ratificación por la demandante de su demanda y contestación por la demandada en el sentido de oponerse a la estimación de aquella alegando la prescripción de la cantidad reclamada. En periodo probatorio, por la actora fue propuesta la prueba documental preconstituida, más documental (4 documentos), el interrogatorio de la parte demandada y la declaración testifical de D. Francisco Javier Alcoba Montalbán y por la parte demandada el expediente administrativo. Concluida la práctica de la prueba y evacuado el trámite de conclusiones quedaron los autos conclusos para el dictado de sentencia.

Tercero. En la tramitación de este procedimiento se han observado, en lo sustancial, las prescripciones legales.

Hechos probados

Primero. El demandante, D. Antonio Jesús Bancalero Bejarano con DNI 44.351.432 A, ha prestado servicios laborales de forma indistinta y de manera ininterrumpida por cuenta y bajo la dependencia laboral de las empresas Gala Capilla SL y Caro Samaen SL durante los años 2015 y 2016, siendo el administrador de ambas mercantiles D. Manuel Gala Capilla (interrogatorio de la parte demandada, documental requerida a la demandada y no aportada y declaración testifical de D. Francisco Javier Alcoba Montalbán).

Tanto al demandante como al Sr. Alcoba -también trabajador de las mercantiles demandadas en los mismos períodos temporales que el actor- le han sido abonadas sus retribuciones salariales indistintamente por una u otra empresa, recibiendo siempre las instrucciones y órdenes de trabajo de D. Manuel Gala Capilla (interrogatorio de las demandadas, testifical del Sr. Alcoba, documental requerida y no aportada por las demandadas y Documento

tos núms. 1 a 4 de la prueba más documental de la parte demandante).

Segundo. El demandante y la empresa Servicios Logísticos Gala Capilla SL suscribieron con fecha 17/10/2016 un documento privado de reconocimiento de deuda y, en concreto, la empresa reconoció adeudar al trabajador nóminas del año 2015 por importe de 5.973,22 euros. La empresa se obligó al pago de dicha deuda en doce plazos mensuales a partir del día 20/11/2016 y hasta el día 20/10/2017. Pactaron que el incumplimiento de cualquiera de los plazos y acuerdos pactados así como el impago total o parcial del importe de cualquiera de los pagos en los plazos acordados provocaría la resolución del acuerdo y su inmediata ejecución judicial (folios 10 y 11 de las actuaciones).

Tercero. Con fecha 07/07/2017 el demandante presentó papeleta de conciliación frente a las mercantiles demandadas en el CMAC. El acto de conciliación tuvo celebración el 26/07/2017 teniéndose por intentado sin efecto ante la incomparecencia de las empresas si bien no constaba acreditado en el expediente la recepción de las citaciones por aquellas (folios 12 a 15 de las actuaciones).

Fundamentos de Derecho

Primero. Los hechos que se declaran probados son el resultado de analizar, conforme a las reglas de la sana crítica, tanto las alegaciones de la parte actora como el conjunto de la prueba practicada y, en concreto, la documental obrante en autos, la requerida a las empresas demandadas y no aportada con aplicación del artículo 94.2 de la LRJS, el interrogatorio de las demandadas con aplicación del artículo 91.2 de la LRJS y la declaración testifical practicada respecto de cada uno de los hechos individualizados en el relato de hechos probados de esta resolución.

Segundo. En primer lugar, el documento privado de reconocimiento de deuda suscrito entre la empresa Servicios Logísticos Gala Capilla SL y el demandante acredita la relación laboral entre ambas partes y la existencia, en concepto de nóminas devengadas en el año 2015, y cuantía de la deuda objeto de reclamación en este procedimiento a cargo de la empresa citada. Conforme a reiterada jurisprudencia del TS, que se resume en la Sentencia de la Sala de lo Civil del TS (plenamente trasladable al ámbito de la Jurisdicción Social) de 6 de marzo de 2006, el reconocimiento de deuda "aun cuando no aparece regulado especialmente, constituye en nuestro derecho un negocio jurídico de fijación (en igual sentido el artículo 1988 del Código Civil italiano) en el que, si bien no se produce una total abstracción de la causa (como en el Derecho alemán, parágrafo 781 del B.G.B.) se contiene la obligación del deudor de cumplir lo reconocido salvo que se oponga eficazmente al cumplimiento alegando y probando que la obligación a que se refiere es inexistente, nula, anulable o ineficaz por cualquier causa, lo que implica la inversión de la carga de la prueba.". Añadiendo la misma que «el reconocimiento contiene la voluntad negocial de asumir y fijar la relación obligatoria preexistente, le anuda el efecto material de obligar al cumplimiento por razón de la obligación cuya deuda ha sido reconocida, y el efecto procesal de la dispensa de la prueba de la relación jurídica obligacional preexistente» (Sentencias de 17 noviembre 2006 y 16 abril 2008, entre otras).

De tal naturaleza y efectos jurídicos que la jurisprudencia anuda al contrato de reconocimiento de deuda deriva la circunstancia de que quien ha reconocido en un documento adeudar una determinada cantidad de dinero con independencia del origen de la deuda, quedara obligado a la restitución, salvo que impugne el documento y pruebe cumplidamente la ineficacia jurídica del documento de reconocimiento de deuda. El efecto procesal que de-

riva del mismo no es otro que la dispensa de la prueba de la relación jurídica obligacional preexistente al actor. No es este el que ha de probar la existencia y realidad de la deuda, que queda debidamente justificada con la sola aportación del documento en el que el deudor reconoce el débito, sino que la carga de tal prueba se traslada a la parte demandada debiendo esta acreditar cumplidamente la razón de porque no se considera deudor pese a haberlo reconocido por escrito que obra en poder del acreedor.

En el supuesto que se contempla estamos en presencia de un negocio jurídico de fijación concreto, al reflejarse expresamente en el documento la causa de la deuda, por cuanto la empresa mencionada reconoció adeudar al actor la suma de 5.973,22 euros en concepto de retribuciones salariales del año 2015. Es un negocio cuya validez jurídica debe afirmarse ante la falta de alegación y prueba a instancia de la parte demandada de vicios de nulidad o anulabilidad determinantes de su ineficacia jurídica o de la concurrencia de causa de resolución del negocio y ello derivado de la falta de comparecencia de dicha parte en este procedimiento. Además, ninguna prueba avala el pago de la referida cantidad en los plazos pactados por lo que la deuda venció y devino exigible jurídicamente en su totalidad a partir del mes de noviembre de 2016 dada la inclusión de una cláusula contractual de vencimiento anticipado del total de la deuda.

Probados los hechos constitutivos de la pretensión de pago ejercitada, el hecho de que no conste acreditado en autos el pago de la cantidad reclamada, por aplicación de las reglas de distribución de la carga de la prueba del artículo 217 LEC, conduce a la estimación de la pretensión de la parte actora frente a la empresa Servicios Logísticos Gala Capilla SL, por la cantidad reclamada y ello habida cuenta la inexistencia de actividad probatoria por la demandada tendente a la demostración del pago o de cualesquier otras circunstancias determinantes de la inexigibilidad jurídica del cumplimiento de dicha obligación. Ante la falta de prueba por la parte obligada a proporcionarla se está en el caso de estimar en su integridad la demanda de la parte actora frente a la empresa mencionada en la cuantía de 5.973,22 euros de principal.

Tercero. En cuanto a la pretensión deducida en la demanda relativa a la extensión de la responsabilidad declarada por impago de salarios a la empresa Caro Samaen SL, deben considerarse los criterios a valorar para apreciar la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales.

Tales criterios vienen recogidos, entre otras muchas, en la Sentencia del Tribunal Supremo de 27/05/2015 que razona del siguiente modo: "... que la jurisprudencia tradicional de la Sala parte del principio de que el «grupo de sociedades» es una realidad organizativa en principio lícita; y que «el grupo de empresas a efectos laborales no es un concepto de extensión equivalente al grupo de sociedades del Derecho Mercantil. El reconocimiento del grupo de empresas en el ordenamiento laboral, cuyos efectos se manifiestan sobre todo en la comunicación de responsabilidades entre las empresas del grupo, exige la presencia de una serie de factores atinentes a la organización de trabajo; y estos factores, sistematizados en la sentencia de 3 de mayo de 1990 y en otras varias posteriores como la de 29 de mayo de 1995, la de 26 de enero de 1998 y la de 26 de diciembre de 2001, configuran un campo de aplicación normalmente más restringido que el del grupo de sociedades» (SSTS 03/11/05 -rcud 3400/04 -; y 23/10/12 -rcud 351/12 -).

Doctrina que ciertamente ha de mantenerse en su primera afirmación -la de que el «grupo» es una organización en principio ajustada a Derecho-; pero que ha de rectificarse en su segundo

inciso, el relativo a que el «grupo de empresas a efectos laborales» no es coincidente con el propio del Derecho Mercantil. Y ha de ser rectificada, porque el concepto de «grupo de empresas» ha de ser -y es- el mismo en las distintas ramas del Ordenamiento jurídico siquiera en sus diversos ámbitos - mercantil, fiscal, laboral- pueden producirse singulares consecuencias que están determinadas por diversas circunstancias añadidas; concretamente, como veremos, en el campo del Derecho del Trabajo es dable sostener una responsabilidad solidaria de las empresas integrantes del «grupo» cuando en el mismo concurran los factores adicionales que posteriormente referiremos.

3. En concreto, son criterios constantes de la Sala los que a continuación se indican:

a). Que «no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino qué es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales», porque «los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como persona jurídicas independientes que son» [STS 30/01/90 Ar. 233; 09/05/90 Ar. 3983; ...10/06/08 -rcu 139/05 -; 25/06/09 -rcu 57/08 -; y 23/10/12 -rcud 351/12 -].

b). Que la dirección unitaria de varias entidades empresariales no es suficiente para extender a todas ellas la responsabilidad, pues tal dato tan sólo será determinante de la existencia del grupo empresarial, no de la responsabilidad común por obligaciones de una de ellas (aparte de otras ya citadas, STS 26/01/ 98 -rec. 2365/1997 -; ... 26/09/01 -rec. 558/2001 -; ... 20/01/03 -rec. 1524/2002 -; 03/11/05 -rcud 3400/04 -; y 21/07/10 -rcud 2845/09 -).

c). Que tampoco determina esa responsabilidad solidaria la existencia de una dirección comercial común, porque ni el control a través de órganos comunes, ni la unidad de dirección de las sociedades de grupos son factores suficientes para afirmar la existencia de una «unidad empresarial» (STS 30/04/99 -rcud 4003/98; 27/11/ 00 -rcu 2013/00 -; 04/04/02 -rcud 3045/01 -; 03/11/05 -rcud 3400/04 -; y 23/10/12 -rcud 351/12 -); como el que una empresa tenga acciones en otra o que varias empresas lleven a cabo una política de colaboración no comporta necesariamente la pérdida de su independencia a efectos jurídico-laborales (STS 03/05/90 Ar. 3946; 29/10/97 -rec. 472/1997 -; 03/11/05 -rcud 3400/04 -; y 23/10/12 -rcud 351/12 -); como la coincidencia de algunos accionistas en las empresas del grupo carece de eficacia para ser determinante de una condena solidaria, en contra de la previsión del artículo 1137 CE, teniendo en cuenta que todas y cada una de las Sociedades tienen personalidad jurídica propia e independiente de la de sus socios (STS 21 / 12/ 00 -rec. 4383/1999 -; 20/01/03 -rec. 1524/ 2002 -; y 03/11/05 -rcud 3400/04 -); y tampoco cabe exigir esa responsabilidad solidaria por el sólo dato de que el Administrador único de una empresa sea representante legal de otra, pues «pues la mera coincidencia de un administrador en ambas, aunque comportara una dirección unitaria, no determinaría sino la existencia de un grupo de empresas y no la responsabilidad solidaria de aquéllas» (STS 26/12/ 01 -rec. 139/ 2001 -).

Noveno. 1. Como se recuerda en muchas de las sentencias ya referidas [así entre otras, la STS 26/01/98 -rcud 2365/97 -; 04/04/02 -rec. 3045/01 -; 20/01/03 -rec. 1524/02 -; 03/11/ 05 rcud 3400/04 -; 10/06/08 -rcu 139/05 -; 25/06/09 rco 57/ 08 ; 21/07/10 -rcud 2845/ 09 -; y 12/12/11 -re 32/11 -], para lograr aquel efecto de responsabilidad solidaria, hace falta un componente adicional

que esta Sala ha residenciado tradicionalmente -nos remitimos a las sentencias previas a la unificación de doctrina que en aquéllas se citan- en la conjunción de alguno de los siguientes elementos: a) Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo; b) Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, en favor de varias de las empresas del grupo; c) Creación de empresas aparentes sin sustento real, con las que se pretende la dispersión o elusión de responsabilidades laborales; y d) Confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección.

2. En ese relato de componentes adicionales -determinantes de responsabilidad solidaria- pueden hacerse las siguientes precisiones: a) que no ha de considerarse propiamente adicional la apariencia externa de unidad, porque ésta es un componente consustancial del grupo, en tanto que no representa más que la manifestación hacia fuera de la unidad de dirección que es propia de aquél; b) que el funcionamiento unitario de las organizaciones empresariales, tiene una proyección individual [prestación de trabajo indistinta] o colectiva [confusión de plantillas] que determinan una pluralidad empresarial [las diversas empresas que reciben la prestación de servicios]; c) que la confusión patrimonial no es identificable en la esfera del capital social, sino en la del patrimonio, y tampoco es necesariamente derivable -aunque pueda ser un indicio al efecto- de la mera utilización de infraestructuras comunes; d) que la caja única hace referencia a lo que en doctrina se ha calificado como «promiscuidad en la gestión económica» y que al decir de la jurisprudencia - STS 28/03/83 Ar. 1207- alude a la situación de «permeabilidad operativa y contable»; e) que con elemento «creación de empresa aparente» -íntimamente unido a la confusión patrimonial y de plantillas- se alude a la utilización fraudulenta de la personalidad Jurídica, que es la que consiente la aplicación de la doctrina del «levantamiento del velo»; y f) que la legítima dirección unitaria puede ser objeto de abusivo ejercicio - determinante de solidaridad- cuando se ejerce anormalmente y causa perjuicio a los trabajadores, como en los supuestos de actuaciones en exclusivo beneficio del grupo o de la empresa dominante.

3. De esta forma, la enumeración de los elementos adicionales que determinan la responsabilidad de las diversas empresas del grupo bien pudiera ser la que sigue: 1º) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo -simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo; 2º) la confusión patrimonial; 3º) la unidad de caja; 4º) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente»; y 5º) el uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores.

En todo caso parece oportuno destacar -con la ya citada STS 20/marzo/13 - que «el concepto de grupo laboral de empresas y, especialmente, la determinación de la extensión de la responsabilidad de las empresas del grupo depende de cada una de las situaciones concretas que se deriven de la prueba que en cada caso se haya puesto de manifiesto y valorado, sin que se pueda llevar a cabo una relación numérica de requisitos cerrados para que pueda entenderse que existe esa extensión de responsabilidad. Entre otras cosas, porque en un entramado de... empresas..., la intensidad o la posición en relación de aquéllas con los trabajadores o con el grupo no es la misma»".

Los hechos probados en este procedimiento, examinados conforme a los elementos reveladores de la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales, permiten sostener que las empresas demandadas conformen un grupo de tal naturaleza. Y ello

valorando el esfuerzo probatorio de la parte demandante que ha tratado de conseguir la aportación de documentos idóneos, al alcance de las demandadas, en orden a justificar la existencia del grupo de empresas. La falta de aportación de dichos documentos, solo al alcance probatorio de las empresas demandadas, determinan por aplicación tanto del artículo 94.2 de la LRJS como del artículo 217.7 de la LEC que se tengan por acreditados tales elementos expresivos de la existencia de una unidad empresarial con relevancia a efectos laborales. Conjuntamente debe valorarse la declaración testifical practicada, con atribución de plena eficacia probatoria a las manifestaciones del testigo puestas en relación con la prueba documental acompañada en el acto del Juicio. En definitiva, de la prueba practicada se desprenden elementos de convicción suficientemente fundados para apreciar la concurrencia de elementos caracterizadores del grupo de empresas y la consiguiente responsabilidad solidaria de las empresas demandadas respecto del pago de la deuda salarial reclamada en este procedimiento.

Cuarto. Por último, resta examinar la posición procesal mantenida por el Fogasa que sostuvo que la deuda reclamada estaría prescrita al tiempo de la presentación de la papeleta de conciliación sin que la celebración del acuerdo privado de reconocimiento de deuda sea oponible a los efectos de la interrupción del plazo de prescripción del año del artículo 9 del ET al no haber sido parte en el mismo el Fogasa.

Dada la inexistencia de hechos en la demanda que justifique la petición de condena solidaria que se realiza en el suplico del Fogasa, debe interpretarse que se acciona en base al régimen de responsabilidad subsidiaria de dicho organismo que establece el artículo 33 del ET para el caso de insolvencia de las empresas codemandadas.

Dispone el artículo 37.2 del ET que "1. El Fondo de Garantía Salarial, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario.

A los anteriores efectos, se considerará salario la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos a que se refiere el artículo 26.1, así como los salarios de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan, sin que pueda el Fondo abonar, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el doble del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento veinte días.

En su apartado 7 añade que "El derecho a solicitar del Fondo de Garantía Salarial el pago de las prestaciones que resultan de los apartados anteriores prescribirá al año de la fecha del acto de conciliación, sentencia, auto o resolución de la autoridad laboral en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones.

Tal plazo se interrumpirá por el ejercicio de las acciones ejecutivas o, de reconocimiento del crédito en procedimiento concursal y por las demás formas legales de interrupción de la prescripción".

En este supuesto el Fogasa no fue parte en el acuerdo privado de reconocimiento de deuda por lo que, a efectos de la responsabilidad subsidiaria que marca la Ley, tal acuerdo no tiene efectos interruptivos de la prescripción. El plazo del año se computaría desde la fecha de devengo de los salarios que, ante la falta de

precisión de las mensualidades debidas de dicha anualidad, se computaría, en una interpretación restrictiva del instituto de la prescripción extintiva, desde el 31/12/ 2015.

El Tribunal Supremo se pronuncia en contra a que un acuerdo privado entre la empresa y un trabajador interrumpa el plazo de prescripción de la acción para reclamar contra el Fogasa.

1º) Según reiterada jurisprudencia del TS, recogida en SSTS 13 de febrero de 1993, 7 de octubre de 1993 o 14 de febrero de 1994, la posición jurídica de dicho organismo es más parecida a la de un fiador con responsabilidad subsidiaria, habiendo aceptado por ello mismo que el indicado organismo se beneficie de la prescripción de las acciones que los trabajadores tuvieran contra su empresario. Esto es, la responsabilidad subsidiaria del Fogasa sólo cubre los créditos no prescritos de la empresa insolvente.

2º) A partir de tal calificación procede resolver la cuestión de si puede verse perjudicado el Fondo por la interrupción de aquella prescripción contra la empresa producida por actos privados en los que no intervino, solución que habrá de darse de conformidad con lo dispuesto en la normativa específicamente aplicable a tal situación, contenida en los artículos 37.7 ET y 1975 CC.

3º) El artículo 33.7 ET, después de decir que "el derecho a solicitar del Fondo de Garantía Salarial el pago de las prestaciones que resultan de los apartados anteriores prescribirá al año de la fecha del acto de conciliación, sentencia, auto o resolución de la autoridad laboral en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones", añade que "tal pago se interrumpirá por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento del crédito en procedimiento concursal y por las demás formas legales de interrupción de la prescripción".

4º) En relación concreta con las posibilidades de interrupción de la prescripción contra el Fondo de Garantía Salarial, el apartado segundo del artículo 33.7 ET dispone que la misma se producirá "por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento del crédito en el procedimiento concursal y por las demás formas legales de interrupción de la prescripción". Están previstas, pues, dos modalidades concretas de interrupción -el ejercicio de acciones ejecutivas o concursales- y una genérica -las demás formas legales de interrupción de la prescripción-.

La cuestión a resolver se reduce a precisar si el pacto privado por el que la empresa reconoce la deuda se encuentra dentro de "las demás formas legales de interrupción de la prescripción". A este respecto debe distinguirse:

a) De un lado, frente al empresario sí que tiene aquel pacto fuerza interruptiva puesto que constituyó un claro supuesto de interrupción de los previstos con carácter general en el artículo 1973 CC ("acto de reconocimiento de deuda por el deudor").

b) De otro lado, que aquel pacto interrumpiera la prescripción de las acciones frente al deudor principal no conduce a aceptar necesariamente que esa misma interrupción afecte al Fogasa cuando su responsabilidad es la subsidiaria del artículo 33.1 y 2 ET si se tiene en cuenta, que su situación jurídica en tales casos es la más parecida, a la de un fiador, de donde se deduce que el régimen jurídico que sobre la interrupción le habrá de ser aplicable no es el del artículo 1973 CC antes transcrita sino el del artículo 1975 CC en el que mientras se acepta que "la interrupción de la prescripción contra el deudor principal por reclamación judicial de la deuda surte efecto también contra su fiador", se dispone a continuación que "no perjudicará a éste la que se produzca por reclamación extrajudicial del acreedor o reconocimientos privados del deudor".

c) Por tanto, la aplicación del artículo 1975 CC a los supuestos de responsabilidad del Fogasa lleva a la conclusión de que en su

condición de fiador o responsable legal subsidiario, se verá perjudicado por la interrupción de la prescripción frente al empresario deudor cuando ésta se produce mediante reclamaciones judiciales - artículo 1975 CC, primera parte que alcanza a los supuestos normales de reclamación contra dicho Organismo-, o asimiladas - acciones ejecutivas o reconocimiento de deuda en pleito concursal, del artículo 33.7 ET -, pero no cuando se trate de otras formas genéricas de interrupción, y en concreto del reconocimiento de deudas u otros pactos que no gocen de la garantía de publicidad que aquellos otros supuestos tienen.

En este supuesto, el Fogasa fue un tercero ajeno al pacto privado al que llegaron el trabajador y la empresa para el pago de las cantidades salariales adeudadas, de modo que la fecha de suscripción del documento de reconocimiento de deuda ni determina el dies a quo del plazo de prescripción de un año ni interrumpe el plazo ya iniciado. Por ello el plazo del año, cuando se reclama en el CMAC en julio de 2017, ya había transcurrido por lo que debe tener favorable acogida la excepción de prescripción de la acción frente al Fogasa.

Quinto. La cantidad adeudada devengará, respecto de las empresas condenadas a su pago, los intereses moratorias legales del artículo 29.3 del ET.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Fallo

Estimando la demanda de reclamación de cantidad formulada por D. Antonio Jesús Bancalero Bejarano contra las empresas Servicios Logísticos Caro Capilla SL y Caro Samaen SL y contra el FOGASA, debo condenar y condeno solidariamente a las empresas demandadas al pago de la suma de 5.973,22 euros de principal, incrementado en el 10% de interés de demora en los términos del FD 5º de esta resolución y debo absolver y absuelvo al Fogasa de la pretensión ejercitada al estimarse prescrita la deuda.

Notifíquese esta Sentencia en legal forma a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer Recurso de Súplicación, que deberá anunciararse, ante este órgano dentro de los cinco días siguientes a la notificación, e interponerse conforme a lo prescrito en los artículo 194 y siguientes de la LRJS, recurso que será resuelto por la Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

Igualmente se advierte al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario de la Seguridad Social que deberá depositar la cantidad 300 euros en la cuenta abierta en Banco Santander, con nº 1444/0000/65, acreditándolo mediante la presentación del justificante de ingreso en el período comprendido hasta la formalización del recurso, así como, caso de haber sido condenado en la sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado, abierta en la entidad bancaria citada, la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por la misma suma.

Así por esta mí Sentencia, cuyo original se archivará en el Libro de Sentencias, lo pronuncio, mando y firmo.

E/

Publicación. Leída y publicada fue la anterior sentencia por la Magistrada-Juez que la suscribe estando celebrando audiencia pública en el día de la fecha, de lo que yo, el Secretario, doy fe.

Y para que sirva de notificación a la demandada Caro Samaen 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 Córdoba, 3 de septiembre de 2018. Firmado electrónicamente: El Letrado de la Administración de Justicia, Manuel Miguel García Suárez.

Núm. 3.125/2018

Juzgado de lo Social Número 1 de Córdoba

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 855/2017. Negociado: IS

De: Dª. Antonia Navas Aceituno

Contra: Sevilla Unión Dental S.L.U. y FOGASA

DON MANUEL MIGUEL GARCÍA SUÁREZ, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO I DE CÓRDOBA, HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 855/2017, a instancia de la parte actora Dª. Antonia Navas Aceituno contra Sevilla Union Dental S.L.U. y FOGASA, sobre Procedimiento Ordinario, se ha dictado resolución de fecha 20/06/2018 del tenor literal siguiente:

Sentencia nº 173/18

En Córdoba, a 20 de junio de 2018.

Vistos por Dª. Olga Rodríguez Garrido, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº 1 de Córdoba, los presentes autos sobre reclamación de cantidad, seguidos con el nº 855/2017, que se iniciaron a instancia de Dª. Antonia Navas Aceituno contra la demandada Sevilla Unión Dental S.L.U., que no ha comparecido.

Antecedentes de hecho

Primer. Por la parte demandante se presentó demanda, que por turno de reparto correspondió a este Juzgado, en la cual, después de expuestos los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, solicitó el dictado de sentencia por la que se condene a la demandada al abono de la cantidad reclamada, indicadas en el cuerpo del escrito de demanda, más el 10 % por mora.

Segundo. Admitida a trámite la demanda, en la fecha señalada para la celebración de los actos de conciliación y juicio compareció solo la parte demandante, no haciéndola demandada, citada en legal forma. En el acto del Juicio la parte demandante ratificó la demanda y recibido el procedimiento a prueba propuso como medios de prueba la documental preconstituida en autos. Concluida la práctica de la prueba y evacuado el trámite de conclusiones quedaron los autos conclusos para el dictado de sentencia.

Tercero. En la tramitación de este procedimiento se han observado, en lo sustancial, las prescripciones legales.

Debiendo declarar conforme a la prueba practicada como

Hechos probados

Primer. Dª Antonia Navas Aceituno con D.N.I. 52489589 R ha prestado sus servicios laborales por cuenta y bajo la dependencia de la empresa demandada Sevilla Unión Dental SLU desde el 02/08/2016 hasta el 26/05/2017, a jornada completa y siendo su categoría profesional la de Auxiliar Administrativa.

Segundo. La empresa demandada emitió nóminas con el finiquito de la relación laboral mantenida entre las partes por importe de 330,62 euros en concepto de vacaciones y de 536,64 euros en concepto de retribuciones del período del 01 al 26 de mayo de 2017 (folios 13 a 19 de las actuaciones que se dan por íntegramente reproducidos).

Tercero. La parte demandante efectuó a la demandada una re-

clamación extra judicial de pago de la deuda con fecha 19/06/2017 (folio 22 de las actuaciones).

Con fecha 01/08/2017 tuvo lugar la preceptiva conciliación previa en el CEMAC, con la sola comparecencia de la parte demandante sin que constase debidamente citado en el expediente la empresa demandada (folios 6 a 8 de las actuaciones).

Fundamentos de Derecho

Primero. Los hechos que se declaran probados son el resultado de analizar, conforme a las reglas de la sana crítica, el conjunto de documentos aportados por la parte demandante.

Segundo. Las nóminas aportadas con la demanda, correspondientes a los meses de marzo a mayo de 2017, evidencian la realidad de la relación laboral entre las partes, la categoría profesional de la actora y las retribuciones que venía abonando la empresa a la trabajadora.

Probados los hechos constitutivos de la pretensión de pago ejercitada, el hecho de que no conste acreditado en autos el pago de la cantidad reclamada, en concepto de finiquito de la relación laboral cuya existencia y cuantía debe estimarse reconocida por la empresa habida cuenta la emisión de nóminas por tal importe, conduce, por aplicación de las reglas de distribución de la carga de la prueba del artículo 217 LEC, a la estimación de la pretensión de la parte actora por la cantidad reclamada y ello habida cuenta la inexistencia de actividad probatoria por la demandada tendente a la demostración del pago o de cualesquiera otras circunstancias determinantes de la inexigibilidad jurídica del cumplimiento de dicha obligación. Ante la falta de prueba por la parte obligada a proporcionarla se está en el caso de estimar en su integridad la demanda de la parte actora en la cuantía total de 867,26 euros euros de principal.

Tercero. La anterior cantidad devengará el interés de demora previsto en el artículo 29.3 del ET.

En atención a lo expuesto y teniendo presentes los demás preceptos de general y pertinente aplicación

Fallo

Estimando la demanda de reclamación de cantidad formulada por Dª. Antonia Navas Aceituno contra la empresa demandada Sevilla Unión Dental S.L.U., debo condenar y condeno a la empresa demandada a abonar a la demandante la cantidad de 867,26 euros con más los intereses moratorios legales del artículo 29.3 del ET.

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, advirtiéndoles que contra la misma no cabe recurso.

Así por esta mi sentencia de la que se unirá testimonio a las actuaciones, lo pronuncio, mando y firmo.

E/

Publicación. Leida y publicada fue la anterior sentencia por la Magistrada-Juez que la suscribe estando celebrando audiencia pública en el dfa de la fecha, de lo que yo, la Secretaría, doy fe.

Y para que sirva de notificación a la demandada Sevilla Union

Dental S.L.U., 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 Córdoba, 3 de septiembre de 2018. Firmado electrónicamente por Letrado de la Administración de Justicia, Manuel Miguel García Suárez.

Juzgado de lo Social Número 2 Córdoba

Núm. 3.200/2018

Juzgado de lo Social Número 2 de Córdoba

Procedimiento: Despidos/Ceses en general 747/2018. Negociado: PM

De: Dª. Raquel León Pavón

Abogado: D. José Manuel Collantes Estevez

Contra: Laser Baby, S.L. y Baby Laser Exportaciones, S.L.

DOÑA VICTORIA A. ALFÉREZ DE LA ROSA, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 2 DE CÓRDOBA, HACE SABER:

Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 747/2018, se ha acordado citar a Laser Baby, S.L. y Baby Laser Exportaciones, S.L. como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezcan el próximo día 13 de noviembre de 2018, a las 12:45 horas, para asistir a los actos de conciliación y juicio, en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en C/ Isla Mallorca s/n, bloque A, 1^a planta, 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 confesión judicial.

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

Y para que sirva de citación a Laser Baby, S.L. y Baby Laser Exportaciones, S.L.

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 Córdoba, a 14 de septiembre de 2018. Firmado electrónicamente: La Letrada de la Administración de Justicia, Victoria Alicia Alférez de la Rosa.