



Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Viernes 14 de febrero de 2020

Número 37

S u m a r i o

JUNTA DE ANDALUCÍA:

- Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo -
Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad:
Delegación Territorial en Sevilla:
Convenio Colectivo de la empresa Restaurantes McDonald's,
S.A.U., con vigencia del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre
de 2022 3
- Consejería de Hacienda, Industria y Energía:
Delegación del Gobierno en Sevilla:
Instalación eléctrica. 24

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA:

- Área de Concertación.—Turismo de la Provincia (Prodetur):
Convocatoria para la provisión de cinco plazas de Técnico
de Grado Medio Orientador - Intermediador Laboral para el
programa Simulem 25
- Convocatoria para la provisión de dieciséis plazas de Técnico
de Grado Medio - Formador para el programa Simulem 32

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

- Juzgados de lo Social:
Sevilla.—Número 1: autos 7.1/20, 13.1/20, 114.1/19 y 5/20;
número 2: autos 156/19; número 3: autos 512/19; número 4:
autos 219/19 y 784/19; número 6: autos 41/18; número 7: autos
1282/19, 1413/19 y 889/14; número 9 (refuerzo): autos 351/18;
número 11: autos 297/19 y 9/20 38
- Huelva.—Número 3: autos 440/18. 44

AYUNTAMIENTOS:

- Aguadulce: Proyecto de actuación 45
- Arahál: Expediente de traslado de restos mortuorios 45
- Aznalcóllar: Convocatoria para la provisión de un puesto de
Agente de Dinamización Juvenil 45
- Dos Hermanas: Ordenanzas municipales 48

— Mairena del Alcor: Ampliación de la bolsa de empleo de Técnico Acuático - Socorrista.....	49
Ampliación de la bolsa de empleo de Monitor de Gimnasia Rítmica	51
Ampliación de la bolsa de empleo de Fisioterapeutas	54
— Utrera: Innovación urbanística	56

SUPLEMENTO NÚM. 2

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Restaurantes McDonald's, S.A.U.

Expediente: 41/01/0165/2019

Fecha: 28 de octubre de 2019.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Destinatario: Pablo Armisen Castilla.

Código: 41004602012007.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Restaurantes McDonald's, S.A.U. (Código 41004602012007), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia del 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2022.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» 255, de 24 de octubre de 2015), de acuerdo con el cual los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 143, de 12 de junio de 2010), sobre «registro y depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143, de 12 de junio), Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo y el Decreto 32/2019, de 5 de febrero, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, que modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019, de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 31, de 14 de febrero de 2019).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Restaurantes McDonald's, S.A.U. (Código 41004602012007), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia del 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2022.

Segundo. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 28 de octubre de 2019.—La Delegada Territorial, María Mar Rull Fernández.

CONVENIO COLECTIVO PARA RESTAURANTES MCDONALD'S S.A.U. SEVILLA

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo preliminar. *Declaración de principios.*

Las partes concertantes que renuevan el convenio colectivo, de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el Título IV de la misma que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, así como las modificaciones operadas en base al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, grupos profesionales, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley de Igualdad en el apartado 11, del artículo 14 en esta materia.

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo es de ámbito provincial, por lo que será de aplicación a los centros de trabajo que se encuentren ubicados en la provincia de Sevilla.

En el supuesto de que Restaurantes McDonald's S.A.U. adquiera o gestione temporalmente restaurantes fuera de la provincia de Sevilla, este Convenio, sólo se aplicará como Derecho Complementario, salvo que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores del centro de que se trate, se llegue a la decisión de adherir al Convenio de Sevilla a determinado centro o centros de trabajo de otra provincia.

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal.*

1. El presente Convenio afecta y obliga a la Empresa «Restaurantes McDonald's S.A.U.», y a toda la plantilla de la misma que trabajen en los diversos restaurantes abiertos al público, presentes y futuros, durante el período de vigencia de este Convenio, entendiéndose comprendidos expresamente dentro del concepto de empleados todos aquellos que no están expresamente excluidos por el apartado 3.º del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Queda expresamente excluido del ámbito del presente Convenio colectivo el personal de oficinas, así como todas las relaciones laborales especiales previstas en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

2. Son partes firmantes de este Convenio, la totalidad de los representantes legales de los trabajadores de los Restaurantes de la provincia de Sevilla, y la empresa Restaurantes McDonald's S.A.U.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2019, hasta el 31 de diciembre de 2022, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, retrotrayéndose en sus efectos retributivos a 1 de enero 2019.

Artículo 4. *Denuncia.*

1. El presente Convenio se prorrogará por años naturales al llegar a su vencimiento, salvo que fuese denunciado expresamente por cualquiera de las partes firmantes del mismo.

Dicha denuncia será necesariamente efectuada por escrito, con dos meses de antelación, al menos, a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas y se dirigirá al resto de firmantes y a la autoridad laboral.

2. Denunciado el Convenio Colectivo, y hasta que no se apruebe y entre en vigor uno nuevo, permanecerá vigente el presente, tanto en sus cláusulas obligacionales como en las normativas.

Artículo 5. *Cláusula de descuelgue.*

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores se podrá, previos desarrollo del período de consultas, inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio según lo dispuesto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Absolutamente todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio consideradas en su conjunto, y en cómputo anual desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, compensarán y absorberán todas las existentes, cualquiera que sea la clase, naturaleza u origen de las mismas, en el momento de su entrada en vigor. Asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 8. *Condiciones más beneficiosas.*

La empresa se compromete a respetar las condiciones personales más beneficiosas que, sobre las que se fijan en el presente Convenio, pudiera tener individualmente establecidas con sus trabajadores.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. *Movilidad funcional y geográfica.*

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

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

5. En caso de que la movilidad funcional tuviera su causa en la sustitución de un trabajador con reserva de puesto de trabajo, el empresario, antes de la finalización de los plazos previstos en el apartado 2 podrá ofrecer al trabajador que sustituya a aquél en sus funciones la posibilidad de mantener voluntariamente la prestación de servicios del nivel superior, con el salario del mismo, pero sin que se produzcan en ningún momento los efectos de consolidación salarial. En cualquier caso se establecerá un límite máximo temporal de 18 meses en la asunción de funciones objeto de sustitución.

El trabajador que haya realizado una sustitución superior a 12 meses, de acuerdo a lo establecido en este apartado, tendrá preferencia, tras el proceso de selección pertinente, para cubrir la vacante del nivel profesional que haya estado sustituyendo, ya sea en su restaurante o en cualquier otro.

6. Los desplazamientos y traslados fuera de la provincia de Sevilla serán voluntarios, y se pactarán de forma individual las condiciones laborales con cada trabajador.

Artículo 10. *Uniformidad.*

La empresa estará obligada a la entrega de la ropa de trabajo necesaria y de los uniformes cuando aquella así lo exija para la prestación de servicios:

- a) Personal de equipo: La empresa proporcionará dos uniformes completos consistentes en dos polos, dos pantalones, dos bandanas y un cinturón, o el que se fije en cada momento por la empresa, los cuales quedarán en depósito del empleado con la obligación de conservarlos en buen estado, utilizarlos únicamente durante la jornada laboral, y devolverlos a la finalización de su contrato, o cuando sean sustituidos por otros elementos nuevos.
Igualmente se dispondrán en cada centro de trabajo y a disposición de los trabajadores un número suficiente de mandiles, así como de forros polares (o prendas de abrigo similares) en aquellos casos en los que, debido a la configuración del centro de trabajo, se haga recomendable su uso de forma conjunta con la uniformidad.
- b) Personal de gerencia: Tendrá tres uniformes consistentes en tres camisas, tres pantalones, y una corbata, tirantes o lazo, una chaqueta o jersey, o el que en cada momento se designe por la empresa, los cuales quedarán en depósito del empleado con la obligación de conservarlos en buen estado, utilizarlos únicamente durante la jornada laboral, y devolverlos a la finalización de su contrato, o cuando sean sustituidos por otros elementos nuevos.

Artículo 11. *Formación profesional.*

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en esta empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, y la de cursos de perfeccionamiento organizados por la propia empresa u otros organismos.

Anualmente se estudiará un plan formativo para todo el personal dentro del de la formación continua.

Artículo 12. *Prevención de riesgos laborales.*

Conforme al artículo 39 de la LPRL, el Comité de Seguridad y Salud (o en su caso el Delegado de Prevención conjuntamente con la empresa), participará en la elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de Prevención Anual, facilitando sus comentarios y propuestas si las tuvieran, en el último CSS del año, con el objeto de participar en su elaboración (la vigencia del Plan será del 1 Enero del año en curso al 31 de diciembre del mismo año). Trimestralmente, en las reuniones del CSS, se evaluará el grado de ejecución del mismo para establecer las correcciones oportunas a las posibles desviaciones.

Dicho plan contemplará:

- La elaboración de mapas de riesgo y las evaluaciones específicas necesarias.
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- La fijación de objetivos preventivos.
- La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlo a cabo.
- Los plazos o fases de su desarrollo.

Asimismo, los representantes de los trabajadores cuidarán del buen estado que deben ofrecer las dependencias destinadas a los trabajadores, estando la empresa obligada a mantenerlas en las mejores condiciones de decoro e higiene. El Plan de Prevención se elaborará anualmente, y se presentará el mismo en el primer Comité de Seguridad y Salud del año.

Al Comité de Seguridad y Salud se le atribuyen las siguientes funciones y facultades (LPRL artículo 39).

- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de Prevención.
- Discutir, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.
- Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.
- Informar para la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.
- Acceder a toda la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones.
- Analizar los daños a la salud con el fin de valorar sus causas y proponer medidas preventivas.

Cuando se produzcan variaciones en las condiciones de trabajo, ya sea la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo, así como de los riesgos psicosociales, se realizará la consulta previa con antelación suficiente a la representación de los trabajadores sobre el procedimiento de evaluación preventiva y sobre las medidas preventivas a aplicar, canalizando dicha consulta a través del Delegado de Prevención.

Se informará por otra parte a los Delegados de Prevención de los productos químicos a utilizar en los centros de trabajo.

Conforme al derecho de consulta que reconoce la ley a los delegados de prevención, se consultará con suficiente antelación, acciones que puedan repercutir significativamente en la salud de los trabajadores y específicamente todas las decisiones relativas a (LPRL arts. 36.1.c y 33 / RSP arts. 1.2, 3.2 y 16.2):

- Organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- Organización del sistema y planes de prevención.
- Procedimiento de evaluación de riesgos a utilizar en la empresa.
- Plan de seguimiento y control de las medidas preventivas.
- Tipo de pruebas de vigilancia de la salud.
- Designación de trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Procedimientos de información a los trabajadores.
- Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a la plantilla su servicio de vigilancia, inicial y periódica, de su estado de salud, siempre en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, de manera voluntaria, salvo en las excepciones que establece el artículo 22 LPRL.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de la Plantilla se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las Plantillas afectadas.

Siempre que sea posible, los reconocimientos médicos se realizarán dentro de la jornada Laboral, de lo contrario el tiempo invertido será considerado como tiempo de trabajo y abonado como tal. La empresa comunicará a la Plantilla el momento de realización de dichos reconocimientos, solicitando al trabajador que no quiera someterse a los mismos la firma de la renuncia al mismo.

No obstante lo anterior, se aplicarán, en todo caso, los criterios del artículo 22 de la LPRL y el artículo 37 del Reglamento de Servicios de Prevención. En consecuencia, se abordará la misma como parte fundamental de la actividad preventiva, y sus resultados se analizarán con criterios epidemiológicos, a fin de investigar la posible relación entre la exposición a los riesgos y los perjuicios para la salud, y proponer las consiguientes medidas para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Formación e información en la prevención.

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

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

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre la plantilla.

Los Delegados de Prevención recibirán una formación preventiva inicial de 50 horas, además de la recibida como personal de la empresa. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos, y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

La prevención conlleva como tarea prioritaria la formación de todos los implicados en tal actividad preventiva.

En función de la conveniente uniformidad en la formación e información a impartir en materia preventiva en el sector, referida tanto a Delegados de Prevención como a la plantilla, la empresa asegurará, con independencia de las distintas personas o entidades que las impartan, que dicha formación e información se desarrollen, como mínimo, conforme al siguiente programa:

A) Formación para los Delegados de Prevención.

Contenido formativo recogido en el decreto de la Junta para Delegados de Prevención de Riesgos Laborales, o normativa vigente.

B) Formación e información a la plantilla.

La formación se planificará en el seno del Comité de Seguridad y Salud. El Comité de Seguridad y Salud elaborará el plan formativo en materia de prevención de riesgos laborales para el año siguiente, de conformidad con el artículo 19 de la LPRL.

Equipos de Protección Individual (EPI)

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores aquellos EPI's que establezca la Evaluación de Riesgos Laborales correspondiente, siempre y cuando haya justificado que no existen alternativas técnicas u organizativas para evitar el riesgo. Todo ello será objeto de información, consulta y participación de las personas trabajadoras a través de sus representantes sindicales (RD 773/1997, Artículo 4 final y Artículo 6.1.a; RD 773/1997, Artículo 8 y 9; RD 773/1997, Artículo 6.).

El acceso a las cámaras de refrigeración y de congelación se realizará con los EPI's necesarios y obligatorios, y la debida formación preventiva previa.

CAPÍTULO III. TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSOS

Artículo 13. *Jornada laboral.*

La jornada laboral, tendrá una duración máxima de 1.800 horas de trabajo efectivo. La jornada no podrá en ningún caso exceder de ocho horas diarias en jornada ordinaria.

En todos los Centros de Trabajo el descanso semanal será de 2 días ininterrumpidos.

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

La jornada ordinaria se establece en cómputo anual. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y aquellas que lo son a tiempo completo será de 1.800 horas anuales. No obstante, se considerarán también como de trabajo efectivo los tiempos de descanso que en la actualidad se vienen disfrutando en las jornadas diarias y que son los siguientes:

- Jornadas inferiores a 4 horas: Ningún descanso retribuido.
- Jornadas de entre 4 horas y menos de 7 horas: 20 minutos de descanso retribuido.
- Jornadas de entre 7 y 8 horas diarias: 30 minutos de descanso retribuido.

En el caso de jornadas continuadas de 6 o más horas, el tiempo de descanso se podrá conceder a partir de haber transcurrido la primera hora desde el inicio de la jornada de trabajo.

En el caso de que la jornada se realice en horario partido, el mínimo de cada una de las fracciones será de 3 horas. Este turno partido no podrá ser aplicado en la franja horaria de 0:00 a 06:00 horas. Además, no podrá mediar entre el final de la primera parte del turno y el principio de la segunda parte del turno, más de tres horas.

La asistencia a reuniones de trabajo y reuniones de empleados convocadas por la empresa, se entenderán como tiempo de trabajo efectivo, siendo retribuidas como horas ordinarias. La empresa establecerá dos reuniones al año, cuya asistencia será obligatoria, excepto en los supuestos legales de no haber transcurrido 12 horas desde el final de la jornada precedente, encontrarse en período de vacaciones y de incapacidad temporal.

Artículo 14. *Vacaciones.*

La duración total de las vacaciones será de 30 días naturales. En el supuesto de que el empleado proponga y la empresa acepte el disfrute de las vacaciones en varios periodos de tiempo, por cada 5 días hábiles disfrutados, se contarán 7 días de vacaciones.

Al periodo vacacional, se añadirán con el mismo procedimiento de adjudicación, los 20 días naturales de compensación de festivos que se indican en el artículo siguiente. Siendo el total de días a disfrutar de 50 días naturales, o su parte proporcional en caso de periodos inferiores al año.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, iniciándose los periodos de descanso en que se concrete su disfrute en lunes y finalizado en domingo.

Anualmente, durante el mes de octubre, se confeccionará un calendario de vacaciones que será expuesto con el resultado final en el mes de noviembre en el tablón de anuncios del personal y en el sistema informático de comunicación interna, existente entre empresa y empleados del que se disponga en ese momento.

A tal efecto se procederá como sigue: la Gerencia del Restaurante publicará en el mes de octubre los periodos y la cantidad de trabajadores que el restaurante pueda soportar en situación de vacaciones en cada período del año siguiente. Por su parte, durante el mes de octubre los trabajadores propondrán los días a disfrutar en dichos periodos, mediante la inclusión en el cuadrante establecido al efecto. Si coincidieran varias peticiones en un mismo período no siendo posible para el restaurante su concesión, se procederá por sorteo entre los trabajadores afectados realizado en presencia de los representantes legales y del Gerente del Restaurante.

Los periodos serán definidos de la siguiente forma:

- Tres semanas en el periodo 1: Desde la segunda semana de enero hasta la segunda semana de junio inclusive.
- Tres semanas en el periodo 2: Desde la tercera semana de junio hasta la última semana de septiembre inclusive.
- Una semana en el periodo 3: Desde primera semana de octubre hasta la segunda semana de diciembre inclusive.

También se dispondrá de un día suelto a disfrutar durante el año, siendo la empresa quien asignará dicho día, valorando las peticiones realizadas por la Plantilla.

Los trabajadores con hijos menores de 16 años tendrán preferencia a que sus vacaciones coincidan con los periodos de vacaciones escolares en uno de los periodos solicitados. En el caso de que el periodo elegido sea en periodo estival, el periodo de preferencia será como máximo de 14 días, quedando en igualdad de condiciones con el resto de plantilla para el resto de vacaciones en dicho periodo. En el caso de que varias personas con cargas familiares coincidan en la elección de un mismo período vacacional, excediendo la cantidad de trabajadores que el restaurante pueda soportar en situación de vacaciones, se procederá a un sorteo entre dichas personas.

El inicio del periodo de vacaciones, no puede coincidir con un día de descanso semanal, por ello, se entenderán iniciadas las vacaciones, al día siguiente hábil a dicho descanso. Igual criterio se seguirá en el supuesto de los días festivos regulados en el artículo siguiente.

Queda total y absolutamente prohibida la remuneración o compensación en metálico de los días de vacaciones no disfrutados, por lo que, de no hacerse en las fechas señaladas, se producirá por parte del empleado la caducidad de su derecho en dicho año. Esta norma no será aplicable al personal con contratos eventuales o de duración determinada, quienes disfrutarán de sus vacaciones al final del mismo, independientemente del año al que corresponda su inicio, o bien serán compensados en metálico a elección de la empresa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.8 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 15. *Días de fiesta anuales.*

Los 14 días festivos de cada año natural, siempre que no se disfruten en sus fechas correspondientes, se compensarán de una de las formas siguientes:

- Acumularlos a las vacaciones anuales.
- Disfrutarlos como descanso continuado en período distinto.

En cualquiera de los dos casos, se realizará el descanso compensatorio de forma ininterrumpida, alargándolo con los días de descanso semanales que coincidieran dentro del período señalado, iniciándose su disfrute inmediatamente después del descanso semanal. Si no se hubieran disfrutado los 14 días festivos, el periodo de descanso de éstos, incrementando con los días libres semanales correspondientes, se cifra en 20 días. Pero si se hubieran disfrutado solo alguno de los 14 días festivos, el número total de los días de descanso compensatorio equivaldrá al de los días no disfrutados, incrementados en la parte proporcional de los de descanso semanal que, en su caso, correspondan.

No cabe compensación de festivos en los casos en que su no disfrute por el trabajador se deba a la suspensión del contrato de trabajo con motivo de IT, maternidad, paternidad, riesgo por embarazo o lactancia y suspensiones de empleo y sueldo.

En los casos de que un trabajador cese en la empresa, los días festivos que tuviese pendientes de compensar le serán abonados.

Artículo 16. *Licencias.*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida.
- b) Dos días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y un día natural por el fallecimiento de parientes de tercer grado. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de Sevilla, el plazo será de tres días, y de cuatro días si el desplazamiento es fuera de la comunidad autónoma de Andalucía.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.

- d) 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 la norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las jornadas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 17.
En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) El trabajador tendrá derecho, previa notificación a la empresa y posterior justificación, a disfrutar de permiso retribuido el día de la celebración de bautizo, comunión o boda de hijo.
- g) Se establece, como permiso no retribuido, hasta un máximo de dos días al año para los trabajadores con contrato a jornada completa (full-time), para acudir a consultas médicas o acompañar a las mismas a familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso no retribuido se establece de forma exclusiva para los trabajadores a tiempo completo debido a las dificultades organizativas que en su caso conlleva la variación de turnos de trabajo ya planificados.

Artículo 17. Excedencias.

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 trabajador 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 cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de 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.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

No obstante, cuando el trabajador 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.

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

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

7. El trabajador deberá solicitar la excedencia por escrito con una antelación no inferior de 30 días a la fecha de inicio de su disfrute, en el caso del Grupo Profesional de Gerencia. En el caso del Grupo Profesional Personal de Equipo será de 15 días.

La empresa contestará obligatoriamente y por escrito a la petición en el plazo de los quince o siete días naturales, respectivamente, siguientes a aquel en el que aquella se formule.

8. Cuando el trabajador en situación de excedencia solicite el reingreso en la empresa, deberá comunicarlo a ésta por escrito original firmado de puño y letra, al menos, con un mes de antelación al de su vencimiento en el caso del Grupo Profesional de Gerencia, y 15 días en el caso del Grupo Profesional Personal de Equipo.

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES

Artículo 18. Retribución salarial e igualdad retributiva.

Salario cierto. Las retribuciones que se pactan para todos los empleados comprendidos en el presente Convenio, consistirán en un sueldo base según las tablas salariales anexas, más los pluses salariales y otros conceptos económicos que se establecen en el presente Convenio.

En la fijación de la retribución salarial para cada especialidad profesional se ha tenido en cuenta la necesaria igualdad de remuneración por razón de sexo, por lo que para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existe discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Se hace constar que, en la fijación

de los distintos niveles retributivos plasmados en las tablas salariales incluidas en el Anexo IV del presente convenio, así como en la determinación de todos los complementos salariales y extra salariales, se ha velado especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo.

Para el año 2019 se aplicará un incremento salarial del 3,00% sobre los conceptos de salario base y plus de actividad voluntario de las tablas actualmente en vigor.

Para el año 2020 se aplicará un incremento salarial del 2,75% sobre los conceptos de salario base y plus de actividad voluntario de las tablas de 2019.

Para el año 2021 se aplicará un incremento salarial del 2,25% sobre los conceptos de salario base y plus de actividad voluntario de las tablas de 2020.

Para el año 2022 se aplicará un incremento salarial del 2,00% sobre los conceptos de salario base y plus de actividad voluntario de las tablas de 2021.

El abono de los atrasos correspondientes a los meses del año 2019 se realizará dentro de los dos meses siguientes a la publicación de este convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

Se abonarán de conformidad con la legislación vigente, con un incremento del cien por cien (100%) sobre la hora ordinaria, pudiendo también ser compensadas con descansos.

Artículo 20. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extras, que serán de treinta días cada una y se devengarán y se abonarán los días 15 de junio y 15 de diciembre, por el importe del salario base de este Convenio incrementado con la antigüedad, generándose el derecho a su percibo desde el día siguiente de su devengo.

Se establece además, una gratificación en concepto de Paga de Primavera equivalente, a treinta días, igualmente del salario base, su cómputo será por años naturales y las empresas la abonarán a sus trabajadores prorrateadamente en 12 mensualidades.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa antes de finalizar el año, percibirá la parte proporcional a los meses trabajados, en la liquidación final a que tenga derecho con motivo de su cese.

La empresa, de común acuerdo con el Comité de Empresa, Delegados de Personal, o donde no los haya, con los trabajadores, podrá abonar el pago de dichas gratificaciones prorrateando el importe total de las mismas en 12 mensualidades.

Artículo 21. *Antigüedad.*

El complemento por antigüedad, se abonará para todos los grupos profesionales, quedando congelada la Base en la cuantía total de 420,71 euros.

Para los trabajadores con una antigüedad en la empresa anterior al 1 de enero de 2014, se mantendrá el complemento de antigüedad, quedando congelado en el mismo momento en que cumpla la antigüedad del tramo en el que se encontraba en fecha 1 de enero de 2014. Los tramos se calcularán de acuerdo a lo siguiente:

- Un 3% sobre la base de 420,71 euros al cumplirse los 3 años efectivos de servicio a la empresa.
- Un 8% al cumplirse los 6 años efectivos de servicio a la empresa.
- Un 16% al cumplirse los 9 años efectivos de servicio a la empresa.
- Un 26% al cumplirse los 14 años efectivos de servicio a la empresa.
- Un 38% al cumplirse los 19 años efectivos de servicio a la empresa.

En el mismo momento en que los trabajadores que se encontraba de alta en la empresa en fecha 31 de diciembre de 2013 cumplan los años efectivos para percibir el porcentaje correspondiente al tramo inmediato, el complemento de antigüedad quedará congelado a todos los efectos.

El complemento de antigüedad queda suprimido para todas aquellas incorporaciones a la empresa que se hayan sucedido a partir del 1 de enero de 2014.

Artículo 22. *Plus de nocturnidad.*

1. Los trabajadores, independientemente de su categoría, que presten servicios durante las horas nocturnas percibirán, a partir de las 23:00 de la noche y hasta las 07:00 de la mañana el salario correspondiente a dichas horas, con un complemento por importe de 1,66 € por hora trabajada para 2019.

Este complemento no se verá afectado por las revisiones salariales anuales establecidas en el artículo 18 del presente convenio colectivo para los años 2020 y 2021.

Este complemento se actualizará en su importe en el año 2022 con la aplicación de la revisión salarial establecida en el artículo 18 para dicho año (2%).

De conformidad con lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, la nocturnidad se define como el período de trabajo comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

La retribución de la nocturnidad comprendida entre las 22:00 y las 23:00 horas está incluida en la retribución pactada en el presente convenio, al considerar que forma parte de la propia naturaleza de este trabajo y fuera del denominado Plus de Nocturnidad.

No quedan afectados por este artículo aquellos trabajadores cuyo salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 23. *Plus Voluntario de actividad.*

Es el complemento que perciben todos los trabajadores afectados por el presente convenio, consistentes en las cantidades indicadas para cada nivel profesional en las tablas que se adjuntan como Anexo IV.

Este complemento será revalorizable dentro de las retribuciones del trabajador y no será compensable ni absorbible.

Artículo 24. *Plus Entrenador.*

Será pagado a aquellos miembros del personal de equipo que sean nombrados entrenadores y durante el tiempo en que realicen estas funciones únicamente.

Su cuantía se establece en las tablas incluidas en el Anexo IV.

Artículo 25. *Plus descarga de camión.*

A partir del 1 de enero de 2019 el Personal de Equipo y el Personal de Equipo Entrenador, que realice la descarga de camión del Centro de Distribución que corresponda en cada momento, tendrá derecho a una retribución específica de 5€ por descarga realizada.

Los empleados tendrán derecho a este plus únicamente en la/s descarga/s de camión correspondiente al pedido principal del restaurante (descarga oficial planificada) y no se aplicará a las descargas auxiliares o imprevistas.

CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN

Artículo 26. *Contratación.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio estiman conveniente, como criterio general de actuación, el mantenimiento del empleo durante el período de vigencia del mismo. Asimismo, se procederá, en la medida de lo posible, a la creación de nuevos puestos de trabajo en caso de apreciarse aumentos significativos de producción.

2. En los términos previstos en la legislación aplicable en cada momento, las empresas entregarán a los representantes legales de los trabajadores las copias básicas de los contratos de trabajo y la notificación de las prórrogas que se celebren en la empresa, así como la información preceptiva sobre los contratos de puesta a disposición formalizados con Empresas de Trabajo Temporal y copia básica u orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición.

Artículo 27. *Contrato a tiempo parcial.*

1. El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A tales efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable un trabajador con el mismo tipo de contrato de trabajo, que tenga jornada a tiempo completo, preste servicios en la misma empresa y centro de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador a tiempo completo comparable, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en este Convenio colectivo.

2. Este contrato podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, regulándose, en lo no contemplado en este artículo, conforme al artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, y por la normativa de desarrollo vigente en cada momento.

3. Los contratos a tiempo parcial establecerán una jornada anual con carácter rotativo y flexible, pudiendo variar semanalmente la jornada laboral en los límites establecidos legalmente, siempre y cuando los horarios se confeccionen con un mínimo de antelación de 7 días y se expongan en el tablón de anuncios de la empresa o a través del sistema informático de comunicación interna entre empresa y empleados que se disponga en ese momento, con el fin de que los trabajadores conozcan con la suficiente antelación cual va a ser la distribución de su jornada semanalmente, indicándose en el horario días y horas de trabajo asignadas a cada empleado, todo ello debidamente visado por algún miembro del Comité de empresa o representante legal de los empleados.

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

Horas complementarias:

Conforme al Real Decreto-ley 16/2013, se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

1. La empresa sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

2. Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

3. El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas.

4. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de 7 días. A tal efecto se considerará válida la inclusión de las mismas en los horarios semanales de distribución de la jornada irregular.

5. El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

6. El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

7. Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en el apartado 3.

8. La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

La empresa deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

9. La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, del Estatuto de los Trabajadores.

10. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

11. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas, y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

12. La realización de horas complementarias podrá dar lugar a la modificación de la jornada ordinaria pactada inicialmente en el contrato a tiempo parcial, mediante la consolidación en la misma de una parte de las horas complementarias realizadas en un determinado período de tiempo, en los términos que, a continuación, se expresan.

Únicamente los empleados con contrato a tiempo parcial, cuya jornada de trabajo ordinaria en cómputo anual sea inferior a 900 horas, podrán consolidar en su jornada ordinaria el 20 por 100 de la media anual de las horas complementarias realizadas en un período de un año natural, a contar desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

Para que se produzca la consolidación será necesario que el trabajador contratado a tiempo parcial, cuya jornada de trabajo ordinaria en cómputo anual sea inferior a 900 horas, manifieste por escrito su voluntad en tal sentido, dentro del plazo máximo de los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha de consolidación, es decir: desde el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre del año anterior; y que, además, reúna todos y cada uno de los siguientes requisitos:

- Que su disponibilidad horaria sea total, es decir, de lunes a domingo; o tener una disponibilidad de 14 horas, como mínimo, de lunes a viernes en cualquiera de los turnos del restaurante, y total en sábado y domingo.
- Que, el empleado tenga en la empresa una antigüedad mínima de 3 años a fecha uno de febrero del año en que se proceda a la consolidación. Esto es, se podrá solicitar entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre aun cuando la antigüedad mínima de tres años se vaya a alcanzar hasta el 1 de febrero del año siguiente. En ese caso, se considera cumplido este requisito.
- Para poder optar a esta ampliación, el empleado que lo solicite deberá contar con una calificación de su última evaluación del rendimiento de, al menos, de «relevante» o denominación equivalente.

Dicha consolidación tendrá, como tope máximo, un total de 900 horas ordinarias en cómputo anual.

Para facilitar la presentación de la correspondiente solicitud de consolidación por los trabajadores interesados, la empresa facilitará un ejemplo a modo de formulario estándar para que pueda guiarse a la hora de redactar de puño y letra su solicitud.

En caso de coincidir varias peticiones de diferentes trabajadores que reúnan todos los requisitos exigidos, la consolidación de las horas complementarias se realizará por orden de antigüedad en la empresa de los empleados solicitantes, hasta cubrir el cupo máximo que a continuación se indica.

Cada restaurante únicamente podrá soportar, como cupo máximo, que el 50 por 100 de los trabajadores con contratos a tiempo parcial, tengan una jornada de 900 horas ordinarias anuales, o superior a dicha jornada, por lo que una vez se llegue a dicho cupo máximo, no se podrá producir consolidación alguna de horas complementarias hasta que el anterior porcentaje disminuya.

Una vez consolidada por el empleado con contrato a tiempo parcial dicha jornada ordinaria de 900 horas en cómputo anual, si posteriormente solicitara una disponibilidad horaria diferente a la total anteriormente referenciada, la empresa podrá exigir al trabajador la correspondiente reducción de su jornada de trabajo ordinaria.

La consolidación se hará efectiva a partir del día 1 de febrero de cada año, una vez se haya analizado el cumplimiento de todos los requisitos y las condiciones más arriba detalladas por la comisión paritaria de valoración que se constituirá al efecto en la primera quincena del mes de enero y que estará compuesta por un total de dos representantes legales de los trabajadores y por dos representantes de la empresa, un miembro del equipo McOpCo y un miembro del equipo de RR.HH.

Tendrán consideración de horas complementarias las que se realicen fuera del turno publicado inicialmente, teniendo las horas ordinarias una distribución regular mensualmente.

Artículo 28. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

1. Debido al carácter estacional de la actividad de que se trata, y a las continuas fluctuaciones del mercado turístico, los contratos eventuales por circunstancias de la producción previstos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores que se celebren en el ámbito de aplicación de este Convenio, podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses.

2. Cuando se celebre esta modalidad contractual con un mismo trabajador, en más de una ocasión dentro del período citado de dieciocho meses, la duración acumulada de los distintos contratos no podrá superar, en ningún caso, los doce meses.

3. A los efectos previstos en los dos apartados anteriores, el período de dieciocho meses se computará a partir de la primera fecha en que se hayan producido las causas o circunstancias que hayan justificado su contratación. Si se trata de más de una contratación en el período de dieciocho meses, la fecha de cómputo será siempre la del inicio del primer contrato.

Artículo 29. *Periodo de prueba.*

La duración del periodo de prueba será, como máximo, de dos meses para los trabajadores de todos los grupos profesionales.

Artículo 30. *Cese voluntario. Preaviso y plazo.*

1. Los plazos de preaviso para todos los empleados serán de quince días naturales, excepto en los supuestos de la gerencia de los Restaurantes, que serán de treinta días naturales.

2. El incumplimiento por el trabajador de esta obligación de preaviso con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Por su parte, el empresario queda obligado a acusar recibo del preaviso por escrito efectuado por el trabajador.

3. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días naturales.

CAPÍTULO VI. BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 31. *Plus de ayuda a personas con descendencia con discapacidad.*

Se establece un plus de ayuda, en la cuantía de 110,00 € (ciento diez) brutos mensuales, por cada hijo a cargo que tenga una discapacidad reconocida mediante certificado oficial expedido por la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

En el caso de trabajadores divorciados, separados o que hayan cesado la convivencia con el otro progenitor, será necesario que acrediten que el hijo con discapacidad está a su cargo aportando la correspondiente sentencia de divorcio, separación o de medidas paterno-filiales o, en casos excepcionales, documentación que acredite de algún modo la efectiva participación en el sostenimiento económico del hijo con discapacidad.

Este plus se percibirá con independencia de las percepciones mínimas fijadas en el presente Convenio y de cualquier otra ayuda que por el mismo concepto pudiera percibir. En lo sucesivo, este plus se incrementará anualmente en la misma cuantía que experimenten las tablas salariales del convenio.

Artículo 32. *Programa de becas.*

Anualmente, la empresa, de acuerdo con los representantes legales de los empleados, realizará una convocatoria de becas para estudio.

La cantidad de la beca es, a efectos fiscales, cantidad bruta, por lo que sufrirá en su caso las retenciones fiscales que legalmente se establezcan.

La regulación del programa de becas se encuentra establecido en el Anexo III del presente Convenio.

Artículo 33. *Enfermedad y accidente. - Complementos en los casos de Incapacidad Temporal:*

- a) Enfermedad Común con hospitalización o Accidente no laboral con hospitalización: la empresa complementará al empleado la prestación reconocida por la Seguridad Social hasta el 100% de su salario y mientras el trabajador permanezca hospitalizado, desde el primer día y hasta un máximo de 12 meses.
- b) Enfermedad Común o Accidente no laboral: el porcentaje aplicado a la base reguladora del empleado durante esta situación será del 60% del salario desde el 4.º al 20.º día de la baja; el 75% del salario a partir del 21.º día de baja.
- c) Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: La empresa complementará al empleado la prestación reconocida por la Seguridad Social hasta el 100% de su salario desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho, y hasta un máximo de 12 meses. Este complemento no se abonará en los casos de accidentes in itinere o trabajadores pluriempleados que causen baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional en la otra(s) empresa(s), ni en los casos en que el accidente se hubiera producido in itinere en dicha(s) empresa(s).

De acuerdo con el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá verificar el estado de enfermedad o accidente alegado por el trabajador para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico.

Artículo 34. *Seguro colectivo.*

La empresa, respecto de los trabajadores que cuenten con una antigüedad superior a seis meses, vendrá obligada a concertar una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez e invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de accidente y que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo. Dicho seguro deberá garantizar al trabajador, a sus causahabientes o a la persona que el trabajador designe, un importe de 20.000 € en todos los supuestos.

Artículo 35. *Bonificaciones por productividad (PDS).*

Las revisiones de Desempeño, así como las Bonificaciones por Productividad se realizarán según la Política que cada año establezca la empresa.

De manera anual, la empresa entregará a los representantes de los empleados la política de Bonificaciones por Productividad, indicando de manera detallada los indicadores para el cálculo del bono anual, así como los objetivos marcados/re-proyección en el plan de cada restaurante.

Artículo 36. *Conciliación de la vida familiar.*

Conforme lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, debiendo informar a la empresa de la opción elegida con una antelación mínima de 15 días a la fecha de inicio de la reducción o del descanso continuado.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho, a una reducción de su jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Igual derecho asistirá a quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, en quien concurra discapacidad que le impida valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

La concreción horaria y determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada contemplada en los dos apartados anteriores corresponderá, previa comunicación al empresario, al trabajador, dentro de su jornada habitual. No obstante lo anterior, si un trabajador solicitara la concreción horaria coincidiendo en la misma franja elegida previamente por otro trabajador del mismo grupo

profesional por las causas establecidas en este artículo y, por necesidades organizativas y productivas, al quedar sobredimensionada la plantilla para atender las necesidades del servicio en dicha franja horaria o, a la inversa, produciéndose una disminución del número de trabajadores disponibles para hacer frente a las necesidades productivas y del servicio en los restantes turnos de trabajo, se adoptarán los siguientes criterios para la concesión:

- 1.º Tendrá preferencia para seguir manteniendo su concreción horaria el trabajador que la haya solicitado con anterioridad.
- 2.º El trabajador que solicite una concreción horaria coincidente en todo o en parte con la de otro/s trabajador/es que ya disfruta/n de reducción de jornada por las causas de este artículo, tras notificarle la empresa la imposibilidad de acceder a su petición por causas organizativas y/o productivas, deberá modificar su solicitud presentando una concreción alternativa en el mismo centro de trabajo.
- 3.º En caso de que no fuera posible la concreción alternativa en el mismo centro de trabajo, la empresa le ofrecerá trasladarse a otro centro de trabajo en el que se le pudiera conceder la concreción horaria en la franja horaria inicialmente solicitada.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras en la empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que se comunicará por escrito.

CAPÍTULO VII. REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL

Artículo 37. *Derechos sindicales.*

Los Delegados de Personal y el Comité de Empresa, como Órganos representativos y unitarios de todos los trabajadores de la empresa, deberán tener como función fundamental la defensa de los intereses de sus representados, por ello, se les deberá reconocer los derechos y dar las facilidades que establezca la ley.

Asimismo, se informará al Comité sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

En materia de horario y vacaciones se consultará con el Comité de Empresa y si no existe acuerdo resolverá la Autoridad Laboral.

Los miembros del Comité y los Delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas a cada uno y, deberán de preavisar a la empresa por escrito y con 48 horas de antelación salvo caso de urgencia.

- | | |
|---|---------------------|
| a) En empresas hasta de 90 trabajadores: | 30 horas mensuales. |
| b) A partir de 91 trabajadores y hasta 140: | 40 horas mensuales. |
| c) En empresas de más de 140 trabajadores: | 50 horas mensuales. |

Se podrán acumular las horas de distintos miembros del Comité de Empresa y en su caso, de los Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes.

- a) El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad siempre de éste.

Las Secciones Sindicales que se constituyan al amparo del artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, recibir información que le remita su sindicato.

Cuando dichas Secciones Sindicales reúnan los requisitos establecidos en el apartado 2 del citado artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

Además de dichas competencias se reconocerá un Delegado Sindical con las mismas garantías y competencias que los Comités de Empresa en aquellos centros de trabajo que superen los ciento cincuenta trabajadores. Siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el artículo 10.1 de la LOLS, excepto en lo relativo al número de plantilla, estos delegados tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, así como lo estipulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38. *Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.*

La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa será siempre revisable ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 39. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 40. *Procedimiento sancionador.*

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador afiliado al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Artículo 41. Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el periodo de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

Artículo 42. Faltas graves.

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.
4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinará la calificación como falta muy grave.
5. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
8. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
9. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.
10. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.
11. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
13. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
17. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.
18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.
19. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Artículo 43. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.
5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8. Provocar u originar frecuentes riñas y pependencias con los demás trabajadores o trabajadoras.
9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o trabajadora para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.
10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.
11. La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 44. Clases de sanciones.

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

- A) Por faltas leves:
 - Amonestación.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- B) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- C) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido disciplinario.

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación pre procesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

- a) Las de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.
- b) Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.
- c) Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 45. Prescripción.

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

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el día a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Los plazos establecidos para la apreciación de reincidencia en la comisión de las faltas tipificadas en los artículos 41 y 42, quedarán interrumpidos por los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos.

CAPÍTULO IX. ASPECTOS FORMALES**Artículo 46. Comisión Paritaria.**

Se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por seis Vocales, tres Delegados de Personal en representación de Restaurantes McDonald's S.A. y tres Representantes Legales en representación de los restaurantes firmantes del presente Convenio.

Salvo denuncia expresa de alguna de las partes firmantes, el domicilio se consigna en Sevilla, Carretera de La Esclusa, 11. Edificio Galia Puerto, 2.ª planta (41011), o en su defecto en el domicilio social existente en cada momento de la empresa Restaurantes

McDonald's S.A.U., o la que se subrogue legalmente en sus derechos y obligaciones laborales a efectos de notificaciones de todas las partes de este Convenio. Las partes firmantes procederán a la Constitución antes citada en el plazo máximo de un mes (Comisión Paritaria) a contar desde la firma del presente Convenio, salvo que por Organismo Público, se requiera antes su constitución en un plazo inferior.

Artículo 47. Funciones de la Comisión Paritaria.

A la Comisión Paritaria se le atribuyen las funciones siguientes:

- a) Entender con carácter general cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio.
- b) Interpretar el articulado del Convenio, conforme al espíritu de lo pactado, determinando en caso de concurrencia, el Convenio que resulte aplicable.
- c) Cuantas otras funciones le resulten expresamente atribuidas en este Convenio.

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria tendrá carácter vinculante y en caso de desacuerdo, será competente la jurisdicción laboral.

Artículo 48. Procedimiento de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria que deberá emitir informe en el plazo máximo de quince días, excepto cuando no haya acuerdo en la no aplicación del Convenio, cuyo plazo pueda demorarse durante otros quince días, puede actuar de oficio o a petición del interesado.

En el primer caso, actuará de oficio cuando lo solicite cualquiera de las partes en ella representadas.

En el segundo caso, la petición de la interpretación o asuntos a conocer por la Comisión, habrá de dirigirse a la Comisión Paritaria en el plazo de 48 horas de su recepción, para su conocimiento, estudio y resolución.

Cuando la petición proceda de Organismo Público, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Para que la Comisión Paritaria pueda tomar acuerdos válidos, se requerirá el voto favorable de la mitad más uno de todos sus componentes, pudiendo celebrar sesiones en el lugar que las partes acuerden.

Artículo 49. Sercla ante los conflictos individuales.

Los trabajadores y la empresa comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del Sercla para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el Sercla para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional, de 7 de enero de 2015 y su Reglamento de Desarrollo, de 3 de mayo de 2018.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación.

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

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

A tal fin la empresa y los representantes de los trabajadores han negociado un plan de Igualdad con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en Restaurantes McDonald's S.A.U.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la Empresa y los representantes de los trabajadores firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa, en cada nivel profesional.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Empresa.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por el Grupo, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de Restaurantes McDonald's S.A.U.

DISPOSICIÓN FINAL

Prelación de normas.

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

ANEXO I. BONIFICACIONES POR PRODUCTIVIDAD

Las revisiones de Desempeño, así como las Bonificaciones por Productividad se realizarán según la Política que cada año establezca la empresa.

De manera anual, la empresa entregará a los representantes de los empleados la política de Bonificaciones por Productividad, indicando de manera detallada los indicadores para el cálculo del bono anual, así como los objetivos marcados/re-proyección en el plan de cada restaurante.

ANEXO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

a) Grupo Profesional uno, Personal de Equipo:

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

1. Personal de Equipo.
2. Personal de Mantenimiento y Servicios Técnicos.
3. Secretario/a del Restaurante.

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

1. Personal de equipo:

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

Funciones:

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

- Atender a los clientes en los diferentes puntos de venta (cajas registradoras, tablets, kioscos o mesas) según requiera el cliente, y poner sus pedidos.
- Poner y sacar patatas en las freidoras automáticas, carnes en las planchas automáticas, panes en las tostadoras automáticas, preparar para entregar, una vez realizadas las operaciones previas de añadir los condimentos ya elaborados, hamburguesas de pollo, pescado, trozos de pollo, y aquellos productos que la empresa vaya ofreciendo en cada momento.
- Envasado diario de ensaladas de varias clases para la venta posterior al cliente.
- Conectar la máquina de filtrado automático de aceites.
- Limpieza de cocina, tanto a nivel de suelos y techos como mantenimiento de maquinaria, como son: planchas, freidoras, tostadoras, vaporizadoras, conductos externos de aire acondicionado, y de extractores de humos, limpieza de mesas de mantenimiento de productos calientes.
- Limpieza del salón, mesas, sillas, mármol, aseos y servicios, suelos, cristales, jardines, terrazas, fachadas exteriores, techos, entrada del restaurante, aparcamientos, acera exterior y resto del edificio, mobiliario, equipo, y rótulos.
- Limpieza de rótulos exteriores.
- Limpieza de servicios, aseos, cuarto de empleados, así como de todo tipo de utensilios relacionados con el trabajo.
- Almacenar y hacer rotar los productos secos, refrigerados y congelados.
- Compactar y retirar basura.
- Manipular los suministros del camión.
- En su caso, tareas de reparto de los pedidos realizados por los clientes del centro comercial donde se ubica su centro de trabajo.
- Cumplir con la hospitalidad que marcan los estándares de la compañía, mostrando las siguientes actitudes: sonreír, saludar y despedir a los clientes, ayudarles y atenderles, así como cualquier otra actitud que muestre la hospitalidad en el restaurante. Además, deberá realizar las siguientes tareas: venta sugestiva, ambientación del salón, limpieza y ordenación de instalaciones, distribución de alimentos, acercar bandejas y cartas de postres a las mesas, revisar la zona de juegos y exteriores, y cualquier otra tarea que se le indique con el fin de cumplir con los estándares de hospitalidad.
- Elaboración de cafés y productos que forman parte de la gama McCafé. Limpieza y mantenimiento del área de McCafé, utensilios y maquinaria.
Y cualquier otra función básica que se le encomiende.

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

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

2. Personal de Mantenimiento:

Además de las funciones del personal de equipo, tiene a su cargo entre otras funciones: la conservación, reparación básica, reglaje, montaje y desmontaje de máquinas, limpieza interior y exterior del edificio, maquinaria y elementos de producción, vigilancia y reposición básica de piezas defectuosas, incluyendo tareas básicas de mantenimiento de iluminación, decoración y pintura, así como el cuidado y limpieza en general de las diversas dependencias y todos sus elementos en forma tal, que garantice su óptimo servicio y rendimiento para los distintos turnos de trabajo que han de utilizarlos. Deberá organizar el calendario de mantenimiento planificado, responsabilizándose de todos los trabajos relativos a la función de mantenimiento básico del Restaurante.

3. Secretario/a de Restaurante:

Se trata de personal auxiliar administrativo, por lo que tendrá las funciones propias del mismo, como son: llevar en orden y al día el Libro de Matrícula de Personal, y el resto de la documentación oficial que debe estar en el restaurante. Igualmente, se ocupará de tener al día los ficheros y archivo de contratos, control y seguimiento de las vacaciones del personal del restaurante, llamadas telefónicas y gestiones que, fuera del restaurante, se le encomienden. En definitiva, prestará el soporte administrativo que precise el Gerente del Restaurante.

Además podrá realizar todas las funciones descritas para el personal de equipo.

b) Grupo Profesional dos, Personal de Gerencia:

Este grupo estará formado por todos los empleados/as que realizan funciones gerenciales en el restaurante, que además de todas las responsabilidades de las categorías anteriores tendrán entre otras el control de un área o del turno, de los equipos profesionales del grupo uno, de la atención al cliente y, de las distintas responsabilidades que en cada especialidad profesional se describen.

Dentro de este grupo podremos encontrar las siguientes especialidades profesionales:

1. Responsable de Experiencia del Cliente (REC).
2. Coordinador de Experiencia del Cliente (CEC).
3. Encargado de Área.
4. Encargado de Turno.
5. Segundo Asistente.
6. Primer Asistente.
7. Gerente del restaurante.

1. Responsable de Experiencia del Cliente (REC):

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

- Fundamentalmente, y sin perjuicio de otras responsabilidades sus funciones consistirán en las promociones de venta, publicidad, relaciones con la comunidad y con otros establecimientos de la zona en donde se encuentre situado el restaurante, siendo directamente responsable ante el Gerente del restaurante. Organizará y asistirá a las actuaciones de Ronald McDonald, así como tours para clientes y colegios, y otros eventos de promociones (Orange Bowl, recogida de juguetes, etc.)
 - Se encargará de atender todo lo referente a la celebración de cumpleaños infantiles, preparando y atendiendo los mismos, y vigilando el buen estado de la decoración y mobiliario del salón y zona de juego infantil, así como el aspecto externo del restaurante.
 - Trabaja conjuntamente con el Gerente del restaurante en la elaboración del material necesario para la comunicación al público de nuevas promociones de ventas, y así como de la organización de degustaciones en el restaurante.
 - Trabaja con el Gerente del restaurante para la implementación y seguimiento de las acciones enfocadas en la Cultura de Servicio.
 - Será responsable de la custodia de los artículos de promoción tales como premios y artículos infantiles, que controlará mediante inventarios.
 - Será responsable de la organización de las tareas de limpieza y orden del área del cliente, la realización y supervisión del servicio de postres y solución de incidencias y productos faltantes.
 - Velará en todo momento por la buena imagen del restaurante de cara a clientes y terceros, procurando siempre el mayor confort y bienestar del cliente.
 - Se encargará de gestionar las colas de clientes, como así también de asistirles, en los diferentes puntos de ventas.
 - Como Responsable de la Hospitalidad / Experiencia del Cliente, sus responsabilidades son:
 - Asegurarse que la apariencia de las bandejas y la calidad de los productos es la adecuada
 - En la entrega al cliente del pedido:
 - Repaso del pedido: para asegurar que el pedido está completo y exacto.
 - Entrega de condimentos (servilletas, ketchup, etc.)
 - Necesidades especiales (sillas para bebés, cubiertos, etc.)
 - Asegurar en el salón:
 - Disponibilidad de mesas; ayudando a los clientes a encontrar sitio en momentos de alta venta.
 - Aspecto del salón (limpieza, mesas limpias, loza recogida, suelo seco, etc.)
 - Confort (hilo musical, temperatura AACC, etc.)
 - Conexión con el cliente:
 - Atención personalizada (de forma individual con el cliente, en la zona de pedidos y mesas)
 - Feedback (recogiendo las impresiones, posibles mejoras, etc., y reportando al Encargado responsable del turno)
 - Carta a mesa: tomando el pedido directamente en la mesa, ofrecer al cliente productos como por ejemplo su segunda bebida, complementos, postres, café, etc., sin que el cliente tenga que levantarse de su mesa
 - Asegurar la correcta implantación del programa de satisfacción de cliente que la empresa tenga en cada momento.
 - Por ejemplo, el Programa Voice (cuestionario de evaluación de su visita, recopilación de comentarios y análisis de los resultados en pos de poner en marcha acciones de mejora.
 - Despedida a los clientes tras finalizar su experiencia.
2. Coordinador de la Experiencia del Cliente (CEC):
 - Es el responsable del aumento de las ventas por medio de las actividades específicas, orientadas a tal efecto. De proporcionar un servicio personalizado al cliente y de una activa participación en actividades de la Comunidad.
 - Participa en las reuniones de LSM del mercado, y es responsable de la planificación, presupuesto, implementación y evaluación de todas las acciones de marketing local.
 - Es responsable de LSM de más de un restaurante y colabora directamente con el responsable McOpCo del mercado asignado.
 - Realiza la recopilación de los formularios de Campañas Nacionales, Promociones y remite un informe de los mismos.
 - Aprovecha las visitas a los restaurantes para visar el estado y ubicación del material promocional, proponiendo ideas de mejora si fuera necesario.
 - Toma en consideración las necesidades y prioridades de cada restaurante (adapta su horario a las necesidades de los restaurantes, incluso los fines de semana) a la hora de realizar su Planning mensual, que remite puntualmente a los Restaurantes y al responsable McOpCo antes de cada primero de mes, de manera que adapta su agenda de trabajo semanal en forma paralela a la de los Restaurantes.
 - Consolida y entrega cada semestre al responsable McOpCo del mercado asignado el Plan de LSM y Dossier de LSM en los plazos establecidos.
 - Supervisa la recepción y el perfecto estado del material a utilizar en los lanzamientos de las Campañas promocionales, así como su correcta ubicación, conforme a las recomendaciones del Departamento de Marketing a través del Libro Azul.
 - Consolida la información de los pedidos de material de Cumpleaños, Happy Meal, manteles etc., de los restaurantes de su mercado, revisándolos y realizando el pedido para el total del mercado al proveedor.
 - Presta asesoramiento a las/los azafata/os y busca oportunidades de negocio con el objetivo de aumentar las ventas y GC's de su mercado. Dichas acciones son supervisadas por los responsables McOpCo quienes deciden la posibilidad de llevarlas a cabo.

- Mantiene una comunicación fluida con la línea jerárquica de McOpCo en su mercado, colaborando activamente en la ejecución del Plan del LSM.
 - Se involucra personalmente en los procesos de promoción de nuevas azafatas y en la formación de las azafatas de los restaurantes.
 - Se integra en el equipo del restaurante en los momentos puntuales en los que sea necesario por volumen de ventas colaborar operacionalmente.
 - Participa proactivamente en la promoción del restaurante en las aperturas de los nuevos restaurantes de McOpCo, así como en la reapertura después de una remodelación y otros eventos.
 - Visita periódicamente los restaurantes, elaborando un breve resumen donde se detallen las incidencias, sugerencias, etc. que considere.
 - Revisa la señalización contratada y busca nuevos soportes que potencien la visibilidad del restaurante y la marca.
 - Como Líder del Cambio Cultural sus responsabilidades son:
 - Ir vestidos para impresionar:
 - Asegurar los estándares del código de vestimenta tanto de los empleados como de los REC
 - Selección, ascensos y contratación de los Responsables de Experiencia del Cliente (REC)
 - Los REC serán los responsables del liderar el proceso de selección de los nuevos REC. (convocatoria, preselección, entrevistas y elección)
 - Formación de los equipos REC:
 - Asegurarán la correcta formación de los equipos REC de los restaurantes, diseñando sesiones formativas grupales e individuales. Organizarán el timing de los cursos de formación del curriculum McDonald's para REC
 - Asegurar la implementación del Cambio Cultural en los restaurantes
 - Asegurará la puesta en marcha de las acciones de mejora definidas para cada restaurante, a través de los equipos REC.
 - Diseñará nuevas iniciativas para la mejora de la experiencia de los clientes, que compartirá con su responsable con el objetivo de implantarlo en los restaurantes.
 - Realización de visitas anunciadas y no anunciadas donde se comprobará el grado de implementación de las acciones de experiencia de cliente y los estándares de Hospitalidad
 - Programa fidelidad de los clientes:
 - Definirá acciones para la correcta implantación del programa de fidelidad de clientes que la empresa designe en cada momento (por ejemplo VOICE). Será el responsable de analizar los resultados, las tendencias y oportunidades de mejora del mercado, así como proponer acciones de mejoras.
3. Encargado de Área: Es el responsable de controlar que el personal de equipo desarrolle correctamente sus tareas. Sus funciones son las del personal de equipo, y además:
- Atención al cliente.
 - Utilizar las destrezas de relaciones humanas básicas de comunicación, seguimiento y trato con los empleados.
 - Comprobar las recepciones de producto con los albaranes, controlar las condiciones en que llega el producto (temperatura, buen estado visual, etc.).
 - Realizar y cumplir los programas de control interno, auditoría de calidad y Seguridad Alimentaria.
 - Velar por la implantación de las acciones de cultura de servicio.
 - Velar por la prevención de riesgos laborales en aperturas, cierres, mantenimiento, descargas y en general durante todo el turno.
 - Velar por el buen estado de la maquinaria y equipamientos.
 - Comprobar la entrega de los depósitos bancarios y cambio de moneda a la empresa de recogida de efectivo.
 - Cumplir y velar por el cumplimiento de los procedimientos operacionales durante el turno.
 - Revisar la caducidad primaria y secundaria, así como la rotación del producto.
 - Velar por el correcto orden en el restaurante.
 - Comunicar al encargado de turno, cualquier incidencia que tenga lugar en el restaurante.
 - Control del área asignada en el ámbito de Personal, Producto y Maquinaria, comida de los empleados, lavado de manos y cambios de trapos, etc.
 - Dar apoyo en el entrenamiento del personal en general.
 - Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.
4. Encargado de Turno:
- Es el responsable de controlar el correcto desarrollo de las propias funciones del grupo profesional uno, de las tareas anteriores y además:
 - Hablar frecuentemente con los clientes para así medir y medir y mejorar la satisfacción que obtienen los mismos cada vez que vienen al restaurante.
 - Utilizar las destrezas de relaciones humanas básicas, de comunicación, de seguimiento, y en el trato de los empleados como si fuesen los mismos clientes.
 - Realizar los procesos y protocolos de apertura y cierre del restaurante.
 - Mantener los estándares críticos para los periodos de conservación, servicio rápido y calidad de los productos crudos y acabados, limpieza e higiene.
 - Controlar los costes de personal, los desperdicios, el dinero y los rendimientos durante el turno.
 - Conocer todas las reglas, leyes laborales y procedimientos de seguridad idóneos.
 - Durante el turno, realizar el seguimiento de los procedimientos que dan soporte a las promociones.
 - Encargarse de las quejas del cliente.
 - Supervisar las entregas del producto crudo.
 - Preparar al personal, maquinaria y producto para el turno.
 - Entrenar a la gente en todos sus puestos de trabajo.
 - Realizar seguimiento del entrenamiento del personal del restaurante.
 - Usar las guías de trabajo para verificar el desarrollo de las tareas de los empleados y dar feedback al empleado y al equipo de gerencia.
 - Completar la documentación diaria asignada, incluyendo los inventarios, hojas de caja, recuento de los cajones de las registradoras y reunir los depósitos.

- Poder desarrollar todas las tareas de los empleados, incluyendo la de mantenimiento, y otras tareas que se le encomienden.
 - Durante el turno, realizar el seguimiento del mantenimiento del establecimiento.
 - Realizar diariamente las revisiones básicas de la maquinaria y hacer ajustes de tiempo y temperatura.
 - Hacer cumplir las normas de prevención de riesgos laborales durante el turno.
 - Cumplir, verificar, y hacer seguimiento del control interno y auditorías de calidad.
 - Aplicar la guía de colocación de empleados en sus puestos.
 - Llevar a cabo los protocolos de Seguridad (control de efectivo, conteo de cajones, conteo de caja fuerte en cada turno, retirada de efectivo – pull, etc)
 - Asegurar que los puntos de ventas estén atendidos.
 - Asegurar los niveles de producción.
 - Realizar tareas de gestión (realizar y publicar los horarios semanales de los empleados, los pedidos de productos a proveedores, control de caducidades, etc.), procurando la rotación de dichas tareas entre los diferentes Encargados del restaurante.
 - Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.
5. Segundo Asistente:
- Es el responsable de las tareas anteriores y además:
 - Conseguir los estándares de Calidad, Servicio y Limpieza en todos los turnos sin supervisión.
 - Entrevistar y seleccionar trabajadores y ayudar a entrenar a los encargados.
 - Archivar la documentación en todos los archivos de los empleados.
 - Dar su opinión a las revisiones de desarrollo de las tareas de los empleados.
 - Completar los inventarios semanales y los informes estadísticos (o variación).
 - Registrar y preparar facturas para que sean aprobadas y se pueda realizar su pago.
 - Mantener el control sobre la seguridad y los archivos de seguridad.
 - Utilizar los procedimientos idóneos de seguridad y verificación durante el uso de depósitos y del contenido de la caja fuerte.
 - Ejecutar y mantener el calendario de actividades para los empleados, incluyendo el tablón de noticias para los empleados.
 - Ajustar las tablas nivel de producción.
 - Recoger información e iniciar la reclamación del seguro cuando sucedan incidentes durante el turno.
 - Calcular el nivel de almacenaje del restaurante y ordenar los suministros de comida, papel y de operación.
 - Ayudar a presupuestar y controlar los artículos asignados de la línea Perdidas & Ganancias.
 - Hacer cumplir las normas de Prevención de Riesgos Laborales durante el turno.
 - Cumplir, verificar y hacer el seguimiento en el programa Control Interno y Auditoría de Calidad.
 - Aplicar la guía de colocación de los empleados en sus puestos.
 - Mantener actualizadas las herramientas para el control de productos, producción, etc.
 - Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.
6. Primer Asistente:
- Es el responsable de las tareas anteriores y además:
 - Obtener el feedback del cliente sobre el servicio y los motivos de su opinión.
 - Iniciar acciones específicas para mejorar constantemente la satisfacción total del cliente.
 - Evaluar los resultados de los objetivos a corto y medio plazo del restaurante.
 - Realizar y poner a la vista el horario semanal de los empleados.
 - Dirigir el entrenamiento de los empleados.
 - Participar en el programa de Recursos Humanos del restaurante
 - Mantener los archivos del personal.
 - Ejecutar el plan de retención del restaurante (ej: calendario de actividades, sesiones de comunicación, etc.)
 - Conducir las reuniones de los empleados
 - Ejecutar los programas de contratación de los empleados dentro del restaurante.
 - Ayudar a dirigir las revisiones de rendimiento de los empleados uno a uno.
 - Desarrollar e implantar las comunicaciones dentro del restaurante de las promociones nacionales y locales.
 - Completar y analizar los informes del restaurante y formular planes de acción correctivos.
 - Dirigir programas para la conservación de energía y recursos.
 - Dirigir toda la maquinaria del restaurante y el Programa de Mantenimiento Planificado.
 - Conducir las reuniones de equipos de Encargados en el caso de que el Gerente del restaurante estuviese ausente.
 - Organizar las actividades mensuales del restaurante para alcanzar los objetivos del restaurante
 - Asistir al Gerente del restaurante con el horario mensual de gerencia
 - Velar por el cumplimiento de la normativa laboral, en especial en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Entrenar a los Encargados
 - Preparar y conducir las revisiones de desempeño de las tareas de los encargados.
 - Ayudar en el entrenamiento de los Encargados y los Segundos Asistentes
 - Ayudar en las revisiones de desempeño de las tareas de los Encargados
 - Dar su opinión en las revisiones de desempeño de las tareas del Segundo Asistente
 - Ejecutar actividades asignadas para aumentar las ventas
 - Proyectar la previsión de Pérdidas y Ganancias (P&G) inicial del mes; ayudar en el control de todos los artículos de la línea. Ser responsable de todos los artículos designados de la línea (P&G).
 - Con la ayuda del Gerente del restaurante, ajustar los P&G mensuales y determinar las oportunidades de mejora de resultados.
 - Realizar los inventarios mensuales y los informes estadísticos de variación
 - Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.

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

7. Gerente del restaurante:
- Es el responsable de las tareas anteriores y además:
 - Asegurar el nivel de satisfacción del cliente.
 - Mejorar la calidad, Servicio y Limpieza, ventas y resultados del restaurante
 - Mantener los artículos controlables de la línea P&G dentro del presupuesto, y ajustar P&G mensual.
 - Cumplir las leyes laborales de aplicación, en especial en materia de Prevención de Riesgos Laborales, igualdad de oportunidades en el trabajo, acoso sexual y laboral, normas de personal del sistema McDonald's procedimiento de seguridad de todos los empleados.
 - Supervisar el entrenamiento, evaluaciones de desempeño de las tareas, revisiones de salarios y motivaciones de todos los empleados del restaurante.
 - Gestión del personal y planificar acciones de motivación.
 - Supervisar la aplicación de procedimientos y productos nuevos en el restaurante.
 - Supervisar el inventario el activo fijo.
 - Administrar los procedimientos de beneficios para empleados y las nóminas de pago en el restaurante, incluyendo el hecho de informar a las oficinas.
 - Planificar los horarios de los encargados.
 - Conducir las reuniones de equipo, encuestas de opinión de los empleados y las sesiones de comunicación.
 - Supervisar promociones del mercado y las comunicaciones dentro del restaurante de las promociones nacionales.
 - Asegurar la verificación de los depósitos.
 - Definir el área de comercio, los competidores importantes y los generadores de tráfico, el uso de información para aumentar el máximo de ventas y clientes.
 - Asegurar que se siguen todos los procedimientos en todas las reclamaciones de seguros y que se realicen a tiempo.
 - Crear los objetivos a largo plazo del restaurante y los planes de acción para Calidad, Servicio y Limpieza, Ventas, Ganancias y Desarrollo de Personal.
 - Asegurar las acciones para la implementación de la Cultura de empresa (Cultura de Servicio, buenas prácticas de personal y seguridad, etc.) así como los protocolos que la empresa designe en cada momento.
 - Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.

ANEXO III. PROGRAMAS DE BECAS

Los requisitos para optar a la solicitud de becas son:

- a) Es imprescindible llevar 6 meses como mínimo trabajando en McDonald's, para poder optar a alguna beca.
- b) Es requisito imprescindible el haber aprobado cuando menos un 50% de las asignaturas matriculadas.
- c) Revisión de rendimiento:
- | | |
|--------------------------|-----------|
| — Excepcional | 5 puntos. |
| — Relevante | 3 puntos. |
| — Necesita mejorar | 0 puntos. |
- En aquellos casos en los que por motivos de antigüedad no se tenga derecho a revisión de rendimiento, la puntuación será igual a 0 puntos.
- d) Nivel de estudios:
- | | |
|---|-----------|
| — Formación Universitaria | 3 puntos. |
| (Grados Universitarios, Licenciaturas, Diplomaturas, Master, Postgrados o Doctorados) | |
| — Grado Medio o Grado Superior | 2 puntos. |
| — Otros estudios | 1 punto. |
| (Estudios homologados por el Ministerio de Educación Cultura y Deporte) | |
- e) Calificación del curso terminado:
- | | |
|--|-----------|
| — Curso aprobado | 5 puntos. |
| — Curso con asignaturas pendientes: Se aplicará el porcentaje correspondiente al número de asignaturas aprobadas sobre las matriculadas. | |
- f) Disponibilidad:
- | | |
|---------------------------------|-----------|
| — Disponibilidad total | 5 puntos. |
| — Disponibilidad limitada | 3 puntos. |
| — Fin de semana | 1 punto. |

Se tendrá en cuenta la disponibilidad correspondiente al curso académico que se esté valorando

- g) Documentación necesaria

Para poder presentar la solicitud de Beca será imprescindible adjuntar el correspondiente certificado de estudios o certificado académico que acredite las asignaturas matriculadas y el porcentaje de asignaturas superadas.

Las solicitudes para acceder a las becas podrán ser presentadas al Gerente y miembros del Comité desde el día 1 de octubre, y hasta el día 15 de diciembre. Serán abonadas junto con la nómina del mes de enero.

El Comité de Valoración de Becas que estará constituido por dos Representantes de los Trabajadores, un miembro del equipo de McOpCo y un miembro del equipo de RR.HH., valorará en todo momento los requisitos necesarios para obtener las Becas. El plazo límite para que el Comité de Valoración de Becas asigne las becas será el día 15 de enero de cada año.

El número de trabajadores de la plantilla que se tendrá en cuenta para el cálculo del número de Becas será el que haya con contratación indefinida el día 31 de octubre de cada año.

Se concederá una beca de estudios de 190€ por cada 21 trabajadores de la plantilla de la provincia de Sevilla, garantizándose dos becas por cada restaurante, siempre y cuando haya solicitud.

ANEXO IV. TABLAS SALARIALES

Los conceptos expresados a continuación lo son en cómputo anual, y se entienden referidos salvo que se exprese lo contrario a los contratos de jornada a tiempo completo, por lo que, en los supuestos de que se trate de personal a tiempo parcial, se deberán calcular los mismos, proporcionalmente.

ANEXO V. POLÍTICA DE COMIDAS

Para determinar la cantidad de productos a consumir por empleado y día se tendrá en cuenta la cantidad de horas trabajadas y los descansos que éstas generan (según este Convenio), así como las características de los productos, tanto por producción, disponibilidad o pertenencia a las distintas plataformas.

- Para las jornadas sin descanso, cada empleado dispondrá de 3 puntos.
- Para las jornadas con descanso de 20 minutos, cada empleado dispondrá de 4 puntos.
- Para las jornadas con descanso de 30 minutos, cada empleado dispondrá de 5 puntos.

Los trabajadores podrán consumir los productos que le correspondan durante el tiempo de descanso, o bien antes o después de la jornada laboral.

Todo trabajador estará obligado a registrar los productos consumidos para evitar desviaciones de inventarios.

Para el conteo de los mismos tendremos en cuenta todos los productos individuales a la venta según la siguiente tabla:

<i>Tipos de productos</i>	<i>Valoración</i>
Hamburguesas normales y Gama Core	1
Sandwiches Desayuno	1
Hamburguesas Extreme o similar	2
Hamburguesas Signature	3
Ensaladas Premium	2
Ensaladas Pequeña	1
Complementos	1
Helados y postres	1
Gama McFlurrys	2
Smoothies, Prappes (productos BIC)	2
Patatas fritas Normales y Deluxe	1
Bebidas dispensadas de la torre de bebidas	1
Agua Embotellada	1
Zumos embotellados	1
Café solo, Café con leche, Café latte,, Capuccino e infusiones	1

Notas:

- Se tomará como referencia el tamaño pequeño en todos los productos. En el caso de los nuggets se considerarán 6 unidades como el tamaño pequeño. En el caso de las bebidas dispensadas de la torre de bebidas el tamaño será el mediano (0,4).
- No se puede repetir más de un producto de cada tipo, plataforma o gama.
- Posibles nuevas gamas o plataformas de productos no estarán a disposición de los empleados hasta que, en comisión paritaria, se fije la puntuación que les corresponde acorde a la tabla existente. Hasta entonces serán productos excluidos.

Los productos que quedan excluidos de las comidas para empleados son los siguientes:

- Cerveza (con y sin) y bebidas alcohólicas
- Productos en test.
- Productos nuevos o promocionales en su primer mes de venta al público.
- Productos de producción en restaurante no inmediata de baja venta, que podrían comprometer la disponibilidad para con nuestros clientes.
- Productos que necesitan de descongelación en restaurante no inmediata (pastas,...) de baja venta, que podrían comprometer la disponibilidad para con nuestros clientes.
- Productos con caducidades cortas en restaurante (productos Vega Mayor,...) y de baja venta, que podrían comprometer la disponibilidad para con nuestros clientes.
- Productos de McCafé (excepto los cafés incluidos en la tabla).
- En determinadas ocasiones y debido a roturas de stock, se podrá limitar el consumo de determinados productos.

Firman: Diego Sebastián Trombatore Álvarez, Ángel Luis Castillo Merchán, Víctor Manuel Fernández Asencio, Eduardo Peña Hernández, Antonio Jesús Portillo Catalán, Gonzalo García Auriolos, Celedonio Vázquez Pineda, Mireya Gandul Álvarez, María del Carmen Martín Unión, María Elena Gallego Campos, Eladio Ramos Trigo, María Encarnación Alcocer Cabrera, Tania Caballero Gómez, Beatriz Domínguez Romero, Jennifer Fernández Hidalgo, Elena María Blasco Rodríguez y José Enrique Barba Cabrera.

36W-7997

Consejería de Hacienda, Industria y Energía

Delegación del Gobierno en Sevilla

Instalación eléctrica

Resolución de autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción de la instalación eléctrica que se cita:

Visto el expediente incoado en esta Delegación a Endesa Distribución Eléctrica, S.L., con fecha de solicitud 15 de mayo de 2019 de autorización de la instalación eléctrica.

Que la competencia para resolver este expediente la tiene otorgada esta Consejería en virtud de las siguientes disposiciones:

- Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía
- Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por Decreto 32/2019 de 06 de febrero.
- Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

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 en las Delegaciones de la citada Consejería, esta Delegación resuelve:

Primero: Conceder autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción de la instalación eléctrica referenciada cuyas características principales son:

Peticionaria: Endesa Distribución Eléctrica, S.L.

Domicilio: Avda. de la Burbolla núm. 5.

Emplazamiento: Paraje «El Torbiscal».

Finalidad de la instalación: Desvío de tramo de línea 15 kV «Trajano» por petición del propietario del terreno.

Referencia: R.A.T. 113511.

Exp.: 283061.

Línea eléctrica:

Origen: Apoyo existente A250440.

Final: Apoyo existente A250438.

T.M. afectados: Utrera.

Tipo: Aérea

Longitud en km: 0,216

Tensión en servicio: 15/20 kV.

Conductores: LA-56 (47-AL1/8-ST1A).

Apoyos: Metálicos celosía.

Aisladores: U40BS.

Presupuesto: 10.504,43 euros.

Segundo: Para la ejecución de la instalación, así como para su posterior puesta en servicio, deberán observarse las siguientes consideraciones:

1. El titular de la instalación dará cuenta por escrito del comienzo de los trabajos a esta Delegación.
2. La presente resolución habilita al titular a la construcción de la instalación proyectada.
3. Esta autorización se otorga a reserva de las demás licencias o autorizaciones necesarias de otros Organismos y permisos de paso necesarios, teniendo solo validez en el ejercicio de las competencias atribuidas a ésta Delegación.
4. Asimismo, el titular de la instalación tendrá en cuenta para su ejecución, las condiciones impuestas por los Organismos que las han establecido, las cuales han sido puestas en conocimiento y aceptadas por el.
5. Esta instalación, no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma, con la correspondiente Autorización de Explotación, que será emitida por ésta Delegación, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el art. 132.º del R.D 1955/2000.
6. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que, en su caso se soliciten y autoricen.
7. El plazo de puesta en marcha será de un año, contados a partir de la presente resolución.
8. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución en cualquier momento en que se observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella. 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.
9. El titular de la instalación dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación, quien podrá practicar, si así lo estima oportuno, un reconocimiento sobre el terreno de la instalación.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada, ante el Excmo. Sr. Consejero, en el plazo de un mes contado a partir del día de su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En Sevilla a 21 de octubre de 2019.—El Delegado del Gobierno, Ricardo Antonio Sánchez Antúnez.

36W-8746-P

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Área de Concertación.—Turismo de la Provincia (Prodetur)

Bases generales que han de regir el proceso de selección para la contratación en régimen laboral y con carácter temporal de cinco (5) plazas de Técnico/a de Grado Medio Orientador/a—Intermediador/a Laboral para el programa «Simulación de Empresa para la mejora de la Empleabilidad (Simulem). Plan Experimental de Empleo» en el marco del programa de acciones experimentales, reguladas por la Orden de 26 de diciembre de 2007 de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía que desarrolla los programas de orientación profesional, itinerarios de inserción, acciones experimentales, estudios y difusión sobre el mercado de trabajo, experiencias profesionales y acompañamiento a la inserción (modificada por Orden de 20 de marzo de 2013 de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo).

Primera. *Objeto del proceso de selección.*

Es objeto del presente proceso la selección de cinco (5) Técnicos/as de Grado Medio Orientador/a—Intermediador/a Laboral para realizar acciones dirigidas a la inserción laboral del colectivo beneficiario del Programa Acciones Experimentales. Los/as Técnicos/as Orientadores/as – Intermediadores/as Laborales llevarán a cabo acciones de intermediación y orientación para la inserción laboral de las personas desempleadas participantes en el programa «Simulación de Empresas para la mejora de la Empleabilidad (Simulem). Acción Experimental de Empleo», subvencionado a Prodetur S.A.U., mediante resolución de 16 de diciembre de 2019, emitida por la Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo (Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía) con número de expediente SC/AEC/0081/2019.

El Programa «Simulación de Empresas para la mejora de la Empleabilidad (Simulem). Acción Experimental de Empleo» tiene por objeto la inserción laboral de las personas desempleadas participantes, a través del desarrollo de acciones de información, orientación, asesoramiento, formación y simulación de empresa. Los/as Técnicos/as Orientadores/as-Intermediadores/as llevarán a cabo acciones de orientación, así como la intermediación laboral entre los demandantes de empleo y el tejido empresarial.

El personal seleccionado, una vez formalizado su contrato de trabajo, tendrá como objetivos la inserción laboral de personas demandantes de empleo a través de la puesta en marcha de acciones de carácter experimental que se desarrollarán a través de planes integrales para la inserción de colectivos a atender establecidas en la resolución de aprobación tales como: Personas inmigrantes, desempleadas en riesgos de exclusión social, desempleadas de muy larga duración, receptoras de prestaciones, subsidios de desempleo o Renta Activa de Inserción, mujeres con problemas de integración laboral, personas pertenecientes a minorías étnicas.

El Programa se desarrollará en el territorio de la provincia de Sevilla, excluida Sevilla capital.

El personal seleccionado llevará a cabo actuaciones orientadas a insertar a las personas participantes en el mercado laboral. Su actuación comporta acciones de información, orientación, asesoramiento e intermediación laboral de las personas participantes en el Programa, con objeto de desarrollar su ocupabilidad y lograr su incorporación al mercado laboral y la conservación del puesto de trabajo.

Las funciones del puesto a desempeñar serán:

- Diseño de metodologías y estrategias de inserción, determinando objetivos, contenidos y actividades.
- Realización de itinerarios individualizados de inserción: Identificación del perfil profesional, detección de necesidades de formación y orientación a través de entrevistas individuales con las personas participantes en el Programa.
- Llevar a cabo actuaciones de asesoramiento, información y orientación laboral de las personas demandantes de empleo participantes en el Programa: Información sobre el mercado laboral, canales y herramientas de búsqueda de empleo, información y asesoramiento sobre el autoempleo, entrenamiento a usuarios para el desarrollo de habilidades y para afrontar con éxito los procesos de selección, etc.
- Desarrollo de acciones de intermediación laboral: Prospección de mercado (visitas a empresas, localización de ofertas en webs y redes sociales, contacto con asociaciones empresariales y otras entidades), captación de ofertas adecuadas para las personas participantes en el Programa, valoración y preselección de perfiles y presentación de candidatos a las empresas para cubrir las ofertas, creación y mantenimiento de lazos con empresas e instituciones.
- Realización de un seguimiento de las personas demandantes de empleo durante todo el proceso de participación en el Programa.
- Cualquier otra función a desarrollar relacionada con el puesto de trabajo de técnico/a de grado medio orientador en el ámbito del programa Acciones Experimentales del Servicio Andaluz de Empleo en general y del Plan de Inserción Laboral a través de Empresas Simuladas en particular.

La selección de aspirantes se efectuará mediante el sistema de concurso-oposición. El sistema respetará los principios de publicidad, mérito, capacidad, igualdad y libre concurrencia de los/as candidatos y garantizará, en todo momento, la transparencia del mismo.

La modalidad de contrato de trabajo será de carácter temporal, de obra o servicio determinado, de conformidad con el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 2720/98, de 18 de diciembre y demás normativa de aplicación. Las retribuciones brutas a percibir por todos los conceptos salariales serán de un importe mensual de 1.984,48 euros.

La duración de la relación laboral será desde la fecha de firma de contrato de trabajo una vez finalizado el proceso de selección y se extenderá como máximo hasta el 27 de diciembre de 2020.

Segunda. *Publicidad.*

Las presentes Bases se publicarán íntegramente en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla (BOP), así como en el tablón de anuncios de Prodetur, SAU., y en su web corporativa.

Tercera. *Requisitos de los/las aspirantes.*

Para ser admitido/a al proceso de selección los/las aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

- 1.- Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de la posibilidad de participación de los nacionales de los estados miembros de la Unión Europea, con las excepciones establecidas en el artículo 57 del Estatuto Básico del Empleado Público.
- 2.- Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas correspondientes.
- 3.- Tener cumplidos 18 años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.
- 4.- 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 a cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaba en el caso de personal laboral, en el que hubiese sido separado o impida, en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.
- 5.- Estar en posesión del Máster Universitario en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas, Curso de Adaptación Pedagógica (CAP), Formador de Formadores o equivalente. Se exceptuará este requisito en el caso de acreditar más de 600 horas de docencia
- 6.- Estar en posesión de alguna de las siguientes titulaciones:
 - Diplomatura / Licenciatura/Grado en Ciencias Económicas y Empresariales.
 - Licenciatura/Grado en Administración y Dirección de Empresas.
 - Licenciatura/Grado en Derecho.
 - Graduado/a Social.
 - Diplomatura en Trabajo Social.
 - Licenciatura/Grado en Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo.
 - Licenciatura/Grado en Psicología o Pedagogía.
 - Licenciatura/Grado en Ciencias Políticas y de la Administración, Sociología y Ciencias Políticas y Sociología.
- 7.- Estar en posesión del permiso de conducir tipo B y disponibilidad de vehículo propio.

Todos los requisitos anteriormente enumerados deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes y mantenerse durante toda la extensión de la relación laboral.

Se garantizará la igualdad de condiciones con los demás aspirantes a las personas con minusvalía que concurran al proceso de selección, salvo que la restricción padecida les impida o resulte incompatible con el desempeño de las funciones propias del puesto de

trabajo ofertado. Se reservará un cupo del 7% de las plazas ofertadas para el acceso de las personas cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33% y así lo indiquen en el apartado correspondiente de la solicitud y lo acrediten mediante el correspondiente Certificado de Grado de Minusvalía.

Cuarta. Forma y plazo de presentación de solicitudes.

Las solicitudes para tomar parte en el proceso de selección se cumplimentarán conforme al modelo adjunto a las presentes bases (anexo II), dirigidas a la Comisión de Selección y se presentarán durante el plazo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla (BOP).

Igualmente, junto con la instancia de solicitud los/as interesados/as cumplimentarán el modelo de autobaremación de méritos anexo a la misma (anexo III).

Las solicitudes y el anexo de autobaremación de méritos, junto a la documentación que se relaciona seguidamente, se dirigirá a la Comisión de Selección y se podrán presentar hasta las 14.00 horas del último día de plazo de presentación en el Registro de Prodetur, SAU., sito en la ciudad de Sevilla calle Leonardo Da Vinci n.º 16 o a través de cualquier otro método admitido en Derecho, debiendo en este último caso comunicarlo necesariamente dentro del plazo de los dos (2) días hábiles posteriores a la presentación de la solicitud mediante correo electrónico dirigido a recursoshumanos@prodetur.es en el que deberá aportar copia de la solicitud y de toda la documentación que le acompaña.

Las solicitudes de participación a través de las oficinas de Correos deberán ir en sobre abierto para ser fechadas y selladas por el/la funcionario/a de dicho Organismo. En el caso de optar por este método de presentación de las solicitudes el/la aspirante debe igualmente comunicarlo necesariamente dentro del plazo de los dos (2) días hábiles posteriores a la presentación de la solicitud mediante correo electrónico dirigido a recursoshumanos@prodetur.es en el que deberá aportar copia de la solicitud y de toda la documentación que le acompaña.

No se admitirán solicitudes presentadas a través de correo electrónico.

A la solicitud de participación en el proceso selectivo y el anexo de autobaremación de méritos se acompañará la documentación que a continuación se relaciona, numerada conforme a la numeración indicada en la solicitud:

- Fotocopia del documento nacional de identidad. Los aspirantes nacionales de la Unión Europea o nacionales de cualquiera de los Estados de los que en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, deberán presentar una fotocopia compulsada del documento de identidad o pasaporte de su país de origen. Las personas a las que hace referencia el artículo 57.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, deberán presentar una fotocopia compulsada del pasaporte, del visado y, en su caso, del resguardo de haber solicitado la correspondiente tarjeta de identidad de extranjeros o del resguardo de haber solicitado la exención de visado y la correspondiente tarjeta de identidad de extranjeros. De no haber solicitado estos documentos deberán presentar los documentos expedidos por las autoridades competentes que acrediten 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 el aspirante es menor de veintinueve años o que siendo mayor de esa edad vive a sus expensas.
- Fotocopia del Título académico exigido o del justificante de haber iniciado los trámites para su expedición. En el supuesto de haber presentado un título equivalente al exigido habrá de alegarse la norma que establezca la equivalencia o en su defecto acompañar certificado expedido por el órgano competente que acredite la citada equivalencia. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se aportará fotocopia compulsada de la credencial que acredite su homologación en España.
- Curriculum vitae y dirección de correo electrónico a los efectos de notificaciones.
- Documentación acreditativa de los méritos alegados y que serán objeto de valoración en la fase de concurso, acreditadas en la forma establecida en la Base Séptima.

Toda la documentación se entregará mediante copia o fotocopia de la misma en la que debe de figurar la leyenda «se corresponde fielmente con su original» y firmada por el/la aspirante.

Los/as aspirantes quedan vinculados a los datos y documentación aportada que se ha hecho constar en la solicitud, pudiendo únicamente solicitar su modificación o subsanación durante el plazo de cinco (5) días hábiles de presentación de solicitudes de participación. Transcurrido dicho plazo no se admitirá petición de esta naturaleza.

Quinta. Admisión de aspirantes.

Para ser admitido/a será necesario que los/as aspirantes manifiesten que reúnen los requisitos exigidos en la convocatoria y presenten la documentación requerida conforme establecen las Bases Tercera y Cuarta. Terminado el plazo de presentación de solicitudes se acordará por la Comisión de Selección la publicación de la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as con indicación de la causa de exclusión, concediéndose un plazo de dos (2) días hábiles para la subsanación de errores. Si el último día de plazo de subsanación cayera en día inhábil, se ampliará el plazo hasta el siguiente día hábil.

La lista provisional de admitidos/as y excluidos/as se publicará en el tablón de anuncios de Prodetur, SAU., así como en la página web corporativa de Prodetur, SAU.

Finalizado el plazo de subsanación de errores la Comisión de Selección acordará la aprobación definitiva de la lista de los/as aspirantes admitidos/as y excluidos/as, que se publicará en el tablón de anuncios de Prodetur, SAU., así como en la página web corporativa de la empresa, así como el calendario, lugar y fechas de la realización de las pruebas previstas en la presente convocatoria.

Sexta. Comisión de selección.

Para la realización del proceso de selección se constituirá una Comisión de Selección que velará por el cumplimiento de los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, siendo la misma el que dirima cualquier posible incidencia que surja en el procedimiento selectivo.

La Comisión de Selección estará compuesta por:

- a.– El Jefe del Departamento de Recursos Humanos de Prodetur, SAU, que ejercerá la función de Presidente.
- b.– La Jefa del Departamento Jurídico de Prodetur, SAU, que ejercerá la función de Secretaria.
- c.– La Jefa del Departamento de Emprendimiento y Asociacionismo de Prodetur, SAU.
- d.– La Jefa de la Unidad de Simulación de Empresas de Prodetur, SAU.

La Comisión de Selección se podrá constituir y actuar válidamente con la asistencia de al menos de tres de sus miembros, precisándose en todo caso la asistencia del Presidente y la Secretaria. La pertenencia a la Comisión siempre será a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

La totalidad de los miembros de la misma deberá poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para participar en la presente convocatoria. Los acuerdos se tomarán por mayoría de votos de los miembros de la Comisión presentes y en caso de empate resolverá el voto de calidad del Presidente.

Todas las actuaciones de la Comisión de Selección, en lo que sea de aplicación, se ajustarán a lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público y en todo caso a propiciar que se cumplan los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Los miembros de la Comisión de Selección en quienes concurra alguna de las causas previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público deberán abstenerse de intervenir notificándolo al Presidente/a de la Comisión. Igualmente, los/as aspirantes podrán recusar a los integrantes de la Comisión de Selección cuando concurra alguna de las causas del citado artículo 23. La Comisión podrá acordar la incorporación de asesores especialistas para todas o alguna de las pruebas.

Séptima. Procedimiento de selección.

La selección de los/as aspirantes se realizará en dos fases mediante el sistema de concurso-oposición.

La elección del sistema se fundamenta en la especialidad de los puestos ofertados, la naturaleza de las funciones a desempeñar y porque permite valorar la aptitud personal y experiencia profesional previa acreditada y diferente de la requerida para la participación en el proceso de selección de conformidad con lo establecido en el artículo 61 del Real Decreto legislativo 5/2015 que aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público por aplicación analógica.

La calificación final del proceso selectivo no podrá superar la puntuación que se establecen en las bases.

En caso de empate de la puntuación final, el orden se establecerá atendiendo a la mayor puntuación obtenida en la fase de oposición. En caso de persistir la igualdad, se aplicará el desempate teniendo en cuenta el siguiente orden: Puntuación obtenida en la prueba objetiva de conocimientos, después la puntuación obtenida en la prueba de entrevista personal por competencias y finalmente la puntuación obtenida en los distintos apartados del baremo de méritos y por su orden.

PRIMERA FASE: OPOSICIÓN.

Se valorará con un máximo de sesenta (60) puntos.

La fase, tiene carácter eliminatorio, constará de las pruebas y ejercicios que se especifican que más adelante. El contenido de los ejercicios versará sobre el programa de materias aprobado para la presente convocatoria y que figuran en el anexo I de la misma. El temario incluirá temas relativos a Políticas de Igualdad y contra la Violencia de Género.

Comenzado el proceso selectivo los sucesivos anuncios que puedan realizarse por la Comisión de Selección se harán públicos en la web corporativa de Prodetur, SAU y su tablón de anuncios.

La fase de oposición consta de las siguientes pruebas, de carácter obligatorio y eliminatorio para todos/as los/as aspirantes.

Primera prueba.

Consistirá en la realización de una prueba de tipo test con veinte (20) preguntas, con cuatro respuestas alternativas de las cuales sólo una será la correcta relacionadas con las materias contenidas en el anexo I de la presente convocatoria, procurándose que dichas preguntas guarden proporción en cuanto al número de ellas con los del citado anexo I.

Este ejercicio se valorará con un máximo de cuarenta (40) puntos, a razón de dos (2) puntos por cada respuesta correcta. El tiempo para la realización del mismo será el determinado por la Comisión de Selección y se comunicará a los/as aspirantes antes del comienzo del mismo. Se penalizará por cada tres respuestas erróneas con una correcta o su parte proporcional en caso de tener menos de tres respuestas incorrectas, no puntuando las respuestas en blanco.

Será necesario para superar la prueba alcanzar un mínimo de dieciséis (16) puntos.

Los/as aspirantes que superen el ejercicio serán convocados/as para la realización de la segunda prueba, de carácter obligatorio y eliminatorio.

Segunda prueba.

Consistirá en la realización de una entrevista personal por competencias profesionales, donde se valorarán las aptitudes y competencias claves para un Técnico/a Orientador/a de personas demandantes de empleo, así como el desempeño profesional acreditado en el ámbito que se trate. La entrevista versará sobre: Desarrollo expositivo y defensa de su curriculum, experiencia profesional, formación académica y complementaria; conocimiento del candidato/a de la empresa Prodetur, SAU (objeto social, actividades y programas desarrollados o en desarrollo); conocimiento del Programa de Acciones Experimentales y posibles aportaciones del aspirante al proyecto.

Esta prueba se valorará con un máximo de veinte (20) puntos. Será necesario para superar la prueba alcanzar un mínimo de ocho (8) puntos.

La calificación definitiva de los/as aspirantes en la presente fase de oposición se obtendrá de la suma de las puntuaciones obtenidas en ambas pruebas.

SEGUNDA FASE: CONCURSO DE MÉRITOS.

Se valorará con un máximo de cuarenta (40) puntos.

Consistirá en la valoración de la documentación aportada por los/las aspirantes que hayan superado la fase anterior y acreditativa de los méritos alegados para tomar parte en el proceso selectivo conforme a lo fijado en Base Cuarta.

La Comisión de Selección valorará los méritos de acuerdo con el siguiente baremo:

1.- Experiencia laboral y profesional: Hasta un máximo de treinta y cinco (35) puntos.

1.1 Experiencia laboral en el puesto de trabajo ofertado o similar en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Mancomunidades, Consorcios, Patronatos y Empresas Públicas con más de 50% de capital público: Puntuará a razón de 0,025 puntos por día hasta un máximo de veintiséis (26) puntos.

1.2 Experiencia laboral y profesional en el puesto de trabajo ofertado o similar en la empresa privada:

Puntuará a razón de 0,010 puntos por día hasta un máximo de nueve (9) puntos.

La experiencia profesional deberá acreditarse mediante: Certificación expedida por Administración Pública o empresa correspondiente, copia de contrato de trabajo, certificado de servicios o cualquier otro método admitido en Derecho, donde consten el puesto de trabajo o plaza ocupados y el periodo de prestación de servicios, todo ello acompañado en todo caso de informe de vida laboral.

2.- Formación: Hasta un máximo de cinco (5) puntos.

2.1 Se valorará cada hora de participación en las acciones formativas siempre que tengan relación directa con las áreas de actividad del puesto al que se opta, hasta un máximo de cinco (5) puntos según la tabla adjunta, diferenciando el curso oficial que es el impartido por cualquier Administración Pública o Entidad concertada con ésta, del curso no oficial, que será el impartido por cualquier entidad u organismo.

<i>Acciones formativas</i>	<i>Puntos por horas</i>
Impartida de carácter oficial	0,010
Impartida de carácter no oficial	0,005

Cuando no se determine el número de horas de la que constó la acción formativa se valorará con cuatro (4) horas de formación por cada uno de los días en los que se haya desarrollado la acción formativa.

Tienen carácter de oficial las acciones formativas de la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas, las entidades que integran la Administración Local, los Organismos y Entidades de Derecho Público de dichas Administraciones, Universidades y Colegios Profesionales y las Organizaciones sindicales y entidades promotoras en el marco del Acuerdo de Formación Continua.

Los cursos de formación y perfeccionamiento se acreditarán mediante copia del diploma o certificado de aprovechamiento y/o asistencia, debiendo constar expresamente la duración y contenido de los mismos.

En ningún caso la Comisión de Selección podrá presumir la concurrencia de mérito alguno distinto de los alegados y justificados documentalmente dentro del periodo de presentación de solicitudes, salvo causas de fuerza mayor expuestas en el momento de presentación de la solicitud de admisión a este proceso de selección, siendo de la exclusiva responsabilidad del/a aspirante, la falta o defecto en la acreditación de los méritos por él alegados que impida a la Comisión su valoración en términos de igualdad con respecto al resto de los aspirantes.

Finalizada por la Comisión de Selección la valoración de los méritos se procederá a la publicación provisional del baremo de méritos, otorgando un plazo de dos días hábiles para la formulación de alegaciones por los/as aspirantes. Finalizado dicho plazo y resueltas las alegaciones, que en su caso se hayan formulado, se procederá a la publicación definitiva del baremo de méritos.

Octava. *Relación de seleccionados/as y presentación de documentos.*

La puntuación final vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas por cada aspirante en la fase de oposición y en la fase de concurso. Terminada la calificación de los/as aspirantes la Comisión publicará en el tablón de anuncios de Prodetur, SAU, así como en la página web corporativa de la empresa, la relación de seleccionados/as, por orden de puntuación y elevará dicha relación con propuesta de contratación a la Gerencia conforme a los siguientes términos:

1.º) Relación de aspirantes con desglose de la puntuación obtenida en cada una de las fases del proceso de selección.

2.º) Relación de aspirantes propuestos para la contratación, que será efectuada a favor de los aspirantes con mayor puntuación final total.

3.º) Lista de reserva a efectos de cobertura de renuncias, por el orden de puntuación obtenida de los/as aspirantes admitidos al proceso de selección, con el fin de asegurar la cobertura de los puestos ofertados.

Los/as aspirantes propuestos/as aportarán ante la Sociedad, los documentos acreditativos de reunir las condiciones y requisitos exigidos para tomar parte en el proceso de selección y que a continuación se relacionan:

- Fotocopia compulsada del DNI y del Título académico, o justificante de haber abonado los derechos para su expedición. Si hubiese invocado el título equivalente a los exigidos, habrá de acompañarse certificado que acredite la citada equivalencia. Si estos documentos estuviesen expedidos después de la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias, deberá justificar el momento en que concluyeron los estudios.
- Fotocopia compulsada de los méritos alegados y que han sido objeto de baremación en la fase de concurso de méritos.
- Declaración jurada de no hallarse incurso en causa de incompatibilidad o incapacidad y de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier Administración Pública o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, y no hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas. 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.
- Declaración Jurada de poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas correspondientes al puesto de trabajo.

De conformidad con las prescripciones del Convenio Colectivo de Prodetur, SAU, 2013-2015, en su artículo 53, para la formalización del contrato de trabajo será necesario acreditar que no mantiene relación laboral con otra empresa.

Si dentro del plazo indicado, y salvo casos de fuerza mayor, el/la aspirante propuesto/a no presentara la documentación y/o no se reúnen los requisitos exigidos, el/a aspirante no podrá ser contratado/a y serán anuladas las actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiera incurrido por falsedad en la solicitud. En este caso la Comisión formulará propuesta adicional a favor de quien le siga en orden de puntuación.

Esta misma propuesta se formulará en caso de desistimiento o renuncia de los/as seleccionados antes de su contratación.

Novena. *Formalización del contrato de trabajo.*

Aportados los documentos a los que se refiere la base anterior, se aprobará por la Gerencia de Prodetur, SAU la propuesta de contratación efectuada por la Comisión. Una vez notificada a los/las interesados/as, deberá comparecer en el plazo que señale Prodetur, SAU para formalizar el correspondiente contrato de trabajo.

Décima. *Legislación aplicable.*

La convocatoria, sus bases y cuantos actos se deriven de ésta, así como las actuaciones de la Comisión de Selección, podrán ser impugnadas por las personas interesadas, en los casos y formas previstos por la legislación vigente. Para lo no previsto en estas Bases se estará a lo establecido 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, el Convenio Colectivo de Prodetur, SAU y con carácter subsidiario la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en lo que expresamente le sea de aplicación al personal laboral del Sector Público de una sociedad mercantil local.

ANEXO I (PROGRAMA DE MATERIAS). TEMARIO DE PRUEBA DE TIPO TEST

Tema 1.– La Constitución Española de 1978. Antecedentes. Valores superiores y principios inspiradores. El Estado Social y Democrático de Derecho. Derechos y deberes fundamentales. Los órganos constitucionales. La Corona. Las Cortes Generales. La función legislativa. El Gobierno del Estado. El Poder Judicial. El Tribunal Constitucional. El Tribunal de Cuentas y el Defensor del Pueblo.

Tema 2.– El régimen local español. El municipio y organización municipal. La provincia en el régimen local español. Organización provincial y competencias.

Tema 3.– La legislación estatal y andaluza sobre Igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género. La Ley 13/2007 de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía.

Tema 4.– El mercado laboral. Desempleo y ocupación. Las profesiones. Marco normativo laboral. El contrato de trabajo y la retribución salarial. La jornada de trabajo. Forma y duración del contrato de trabajo. Trabajos excluidos y relaciones especiales de trabajo. El periodo de prueba. Derechos y deberes del trabajador/a. El deber de la prestación: Deber de diligencia. Categoría y clasificación profesional. El poder de dirección del empresario: manifestaciones y limitaciones. El poder disciplinario: Faltas, sanciones y procedimiento sancionador.

Tema 5.– La búsqueda activa de empleo. El proceso de búsqueda de empleo. La organización de la búsqueda. Fuentes de información. El proceso de selección de personal, técnicas e instrumentos. La habilidad emprendedora y el autoempleo. Creación de empresas.

Tema 6.– La entrevista de selección. Herramientas para el autoconocimiento en la búsqueda activa de empleo. La red de contactos y búsqueda de empleo en internet. La información profesional en la orientación. Concepto y método: Búsqueda, selección y tratamiento de la información. Sistemas y fuentes para la información y orientación profesional y laboral.

Tema 7.– La orientación sociolaboral. Intervención psicosocial y socioeducativa. La toma de decisiones en la orientación profesional. Modelos. Madurez profesional. Organización de una conducta decisoria.

Tema 8.– La promoción y orientación para el empleo. Organización ocupacional del sistema productivo y orientación. Áreas ocupacionales y perfiles profesionales. Itinerarios tipo. Elaboración de los itinerarios formativo-profesionales en el proceso de orientación.

Tema 9.– El/la orientador/a para el empleo. El proceso de orientación y su evaluación. Análisis y evaluación del potencial profesional y de los intereses personales, conocimientos, competencias y motivaciones en el proceso de autororientación. Procedimientos e instrumentos.

Tema 10.– La motivación laboral. Definición, teorías y proceso de motivación. Las necesidades del individuo. La motivación en el entorno laboral. Diagnóstico y evaluación de la motivación. Las condiciones de trabajo y la motivación laboral. Técnicas de motivación laboral. Los equipos de trabajo. Dinámica de grupos. Técnicas y dirección del grupo. Aplicación en el entorno laboral. La participación en el equipo de trabajo.

ANEXO II

Solicitud de participación en el proceso de selección para la contratación con carácter temporal de cinco (5) plazas de Técnico/a de Grado Medio Orientador/a–Intermediador/a laboral para el programa «Simulación de Empresa para la mejora de la Empleabilidad (Simulem). Plan Experimental de Empleo», en el marco del programa de acciones experimentales reguladas por la Orden de 26 de diciembre de 2007 de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía que desarrolla los programas de orientación profesional, itinerarios de inserción, acciones experimentales, estudios y difusión sobre el mercado de trabajo, experiencias profesionales y acompañamiento a la inserción (modificada por Orden de 20 de marzo de 2013 de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo).

NOMBRE	
APELLIDOS	
NUMERO DE NIF O EQUIVALENTE	
FECHA DE NACIMIENTO	
NACIONALIDAD	
DOMICILIO	
MUNICIPIO	
PROVINCIA	
CÓDIGO POSTAL	
TELÉFONO DE CONTACTO	
E-MAIL A EFECTOS DE NOTIFICACIONES	
CARNET DE CONDUCIR- CATEGORÍA	

Declaro expresamente que reúno todos los requisitos de participación exigidos en la Base Tercera de la Convocatoria que rige el presente proceso selectivo, a cuyo efecto acompaño la siguiente documentación acreditativa.

FOTOCOPIA	SI (*)	NO (*)
DNI-NIF		
TITULACIÓN ACADÉMICA REQUERIDA		
TÍTULO MÁSTER UNIVERSITARIO FORMACIÓN PROFESORADO ESO, BACHILLERATO, F.P.		
TÍTULO DE CURSO ADAPTACIÓN PEDAGÓGICA (CAP)/FORMADOR DE FORMADORES O SIMILAR		
DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA DE MAS DE 600 HORAS DE DOCENCIA		
CURRICULUM VITAE		

(*) Marcar con una x lo que proceda.

Adjunto la siguiente relación de méritos, de acuerdo a las Bases de la Convocatoria junto con documentación acreditativa de los mismos:

1.º	
2.º	
3.º	
4.º	
5.º	
6.º	
7.º	
8.º	
9.º	
10.º	
11.º	
12.º	
13.º	
14.º	
15.º	
16.º	
17.º	
18.º	
19.º	
20.º	
21.º	
22.º	
23.º	
24.º	
25.º	

En ... a ... de ... de 2020

En cumplimiento de la L.O. 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, Prodetur, SAU le informa que sus datos personales facilitados para el proceso de selección serán incluidos en ficheros de nuestra responsabilidad con la finalidad de gestionar los procesos de selección llevados a cabo en la empresa y poder justificar la selección de personal y las obligaciones dimanantes de la normativa en el acceso al empleo público.

ANEXO III. DE AUTOBAREMACIÓN DE MÉRITOS

NOMBRE	
APELLIDOS	
DNI-NIF	

1. Experiencia laboral y profesional (hasta un máximo de 35 puntos).

Experiencia	Puntos por días	Días	Autobaremo	A revisar y completar por PRODETUR
Experiencia laboral y profesional en el puesto de trabajo ofertado o similar en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Mancomunidades, Consorcios, Patronatos y Empresas Públicas con más del 50% de capital público.	0,025			
Experiencia laboral y profesional en el puesto de trabajo ofertado en la empresa privada.	0,010			

TOTAL AUTOBAREMACIÓN				
----------------------	--	--	--	--

2. Formación (hasta un máximo de 5 puntos).

Acciones formativas	Puntos por horas	Horas	Autobaremo	A revisar y completar por PRODETUR
Impartida oficial	0,010			
Impartida no oficial	0,005			

TOTAL AUTOBAREMACIÓN				
----------------------	--	--	--	--

En ... a ... de ... de 2020

En Sevilla a 10 de febrero de 2020.—El Gerente, Amador Sánchez Martín.

Bases generales que han de regir el proceso de selección para la contratación en régimen laboral y con carácter temporal de dieciséis (16) plazas de Técnico/a de Grado Medio-Formador/a para el programa «Simulación de Empresa para la mejora de la Empleabilidad (Simulem). Plan Experimental de Empleo» en el marco del programa de acciones experimentales, reguladas por la Orden de 26 de diciembre de 2007 de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía que desarrolla los programas de orientación profesional, itinerarios de inserción, acciones experimentales, estudios y difusión sobre el mercado de trabajo, experiencias profesionales y acompañamiento a la inserción (modificada por Orden de 20 de marzo de 2013 de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo).

Primera. Objeto del proceso de selección.

Es objeto del presente proceso la selección de dieciséis (16) Técnicos/as de Grado Medio-Formadores/as para realizar acciones dirigidas a la inserción del colectivo beneficiario del Programa Acciones Experimentales. Los Técnicos/as Formadores/as llevarán a cabo labores de formación y orientación laboral para la inserción laboral de las personas desempleadas participantes en el Programa «Simulación de Empresas para la mejora de la Empleabilidad (Simulem). Acción Experimental de Empleo», subvencionado a Prodetur S.A.U., mediante resolución de 16 de diciembre de 2019, emitida por la Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo (Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía) con número de expediente SC/AEC/0081/2019.

El Programa «Simulación de Empresas para la mejora de la Empleabilidad (Simulem). Acción Experimental de Empleo», tiene por objeto la inserción laboral de las personas desempleadas participantes a través del desarrollo de acciones de información, orientación, asesoramiento, formación y simulación de empresa. Los técnicos/as formadores/as llevarán a cabo la impartición de la formación mediante la metodología formativa de Simulación de Empresa, formación complementaria y acciones de orientación laboral.

El personal seleccionado, una vez formalizado su contrato de trabajo, tendrá como objetivos la inserción laboral de personas demandantes de empleo a través de la puesta en marcha de acciones de carácter experimental que se desarrollarán a través de planes integrales para la inserción de colectivos a atender y establecidas en la Resolución de aprobación tales como: Personas inmigrantes, personas desempleadas en riesgos de exclusión social, desempleadas de muy larga duración, perceptoras de prestaciones, subsidios de desempleo o Renta Activa de Inserción, mujeres con problemas de integración laboral, personas pertenecientes a minorías étnicas.

El Programa se desarrollará en el territorio de la provincia de Sevilla, excluida Sevilla capital.

Funciones del puesto a desempeñar:

El Técnico/a Formador/a llevará a cabo acciones orientadas a mejorar la cualificación profesional de las personas participantes en el Programa para facilitar la incorporación al mercado laboral. Su actuación comporta:

- Realización de itinerarios individualizados de inserción: Identificación del perfil profesional, detección de necesidades de formación y orientación a través de entrevistas individuales con las personas participantes en el Programa.
- Diseño, planificación e impartición de las siguientes acciones que conformarán el itinerario de inserción de las personas participantes en el Programa:
 - a) Acciones de información y orientación laboral de las personas participantes en el Programa: Información sobre el mercado laboral, información y apoyo a los/as participantes acerca de canales y herramientas de búsqueda de empleo, información y asesoramiento sobre el autoempleo: Plan de empresa, formas jurídicas, trámites de puesta en marcha, ayudas y subvenciones.
 - b) Acciones de formación en tareas administrativas, auxiliares y gestión empresarial, que incluirán aspectos contables, laborales, fiscales y mercantiles mediante la metodología de Simulación de Empresa a través del Entorno Simulado de Prodetur. La metodología de Simulación de Empresas es una metodología eminentemente práctica mediante la cual los/as participantes de las acciones formativas «aprenden trabajando» en un entorno de trabajo similar al real: El aula es la oficina de la empresa simulada y los alumnos/as los trabajadores/as.
Para el desarrollo de las acciones de Simulación de Empresa el/la formador/a deberá de llevar a cabo la organización y puesta en marcha de la/as empresas simuladas: Definición de los puestos de trabajo y tareas de cada departamento, diseño de los circuitos administrativos de la documentación y gestión, organización y dirección de los departamentos.
 - c) Acciones de formación complementaria necesarias para que las personas participantes puedan desempeñar las tareas de gestión administrativa de la empresa, y/o para completar las carencias formativas de las personas desempleadas participantes. Estas acciones podrán organizarse a través de seminarios, jornadas técnicas y ponencias.
- Realización de un seguimiento de las personas demandantes de empleo durante todo el proceso de participación en el Programa, así como cualquier otra función a desarrollar relacionada con el puesto de trabajo de técnico/a de grado medio formador/a en el ámbito del programa Acciones Experimentales del Servicio Andaluz de Empleo en general y del Programa «Simulación de Empresas para la mejora de la Empleabilidad (Simulem), en particular.

La selección de aspirantes se efectuará mediante el sistema de concurso-oposición. El sistema respetará los principios de publicidad, mérito, capacidad, igualdad y libre concurrencia de los/as candidatos/as y garantizará, en todo momento, la transparencia del mismo.

La modalidad de contrato de trabajo será de carácter temporal, de obra o servicio determinado, de conformidad con el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 2720/98, de 18 de diciembre y demás normativa de aplicación. Las retribuciones brutas a percibir por todos los conceptos salariales serán de un importe mensual de 1.984,48 euros.

La duración de la relación laboral será desde la fecha de firma del contrato de trabajo una vez finalizado el proceso de selección y se extenderá como máximo hasta el 27 de diciembre de 2020.

Segunda. Publicidad.

Las presentes Bases se publicarán íntegramente en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla (BOP), así como en el tablón de anuncios de Prodetur, SAU., y en su web corporativa.

Tercera. Requisitos de los/las aspirantes.

Para ser admitido/a al proceso de selección los/las aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

- 1.- Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de la posibilidad de participación de los nacionales de los estados miembros de la Unión Europea, con las excepciones establecidas en el artículo 57 del Estatuto Básico del Empleado Público.
- 2.- Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas correspondientes.
- 3.- Tener cumplidos 18 años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.
- 4.- 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 a cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaba en el caso de personal laboral, en el que hubiese sido separado o impida, en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.

- 5.- Estar en posesión del Máster Universitario en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas, Curso de Adaptación Pedagógica (CAP), Formador de Formadores o equivalente. Se exceptuará este requisito en el caso de acreditar más de 600 horas de docencia.
- 6.- Estar en posesión de alguna de las siguientes titulaciones:
 - Diplomatura / Licenciatura/ o Grado en Ciencias Económicas y Empresariales.
 - Licenciatura/Grado en Administración y Dirección de Empresas.
 - Licenciatura/Grado en Derecho.
 - Graduado/a Social.
 - Grado en Finanzas y Contabilidad.
 - Licenciatura/Grado en Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo.
 - Licenciatura/Grado en Ciencias Políticas y de la Administración, Sociología y Ciencias Políticas y Sociología.
- 7.- Estar en posesión del permiso de conducir tipo B y disponibilidad de vehículo propio.

Todos los requisitos anteriormente enumerados deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes y mantenerse durante toda la extensión de la relación laboral.

Se garantizará la igualdad de condiciones con los demás aspirantes a las personas con minusvalía que concurran al proceso de selección, salvo que la restricción padecida les impida o resulte incompatible con el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo ofertado. Se reservará un cupo del 7% de las plazas ofertadas para el acceso de las personas cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33% y así lo indiquen en el apartado correspondiente de la solicitud y lo acrediten mediante el correspondiente Certificado de Grado de Minusvalía.

Cuarta. *Forma y plazo de presentación de solicitudes.*

Las solicitudes para tomar parte en el proceso de selección se cumplimentarán conforme al modelo adjunto a las presentes bases (anexo II), dirigidas a la Comisión de Selección y se presentarán durante el plazo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla (BOP).

Igualmente, junto con la instancia de solicitud los/as interesados/as cumplimentarán el modelo de autobaremación de méritos anexo a la misma (anexo III).

Las solicitudes y el anexo de autobaremación de méritos, junto a la documentación que se relaciona seguidamente, se dirigirá a la Comisión de Selección y se podrán presentar hasta las 14.00 horas del último día de plazo de presentación en el Registro de Prodetur, SAU., sito en la ciudad de Sevilla calle Leonardo Da Vinci n.º 16 o a través de cualquier otro método admitido en Derecho, debiendo en este último caso comunicarlo necesariamente dentro del plazo de los dos (2) días hábiles posteriores a la presentación de la solicitud mediante correo electrónico dirigido a recursoshumanos@prodetur.es en el que deberá aportar copia de la solicitud y de toda la documentación que le acompaña.

Las solicitudes de participación a través de las Oficinas de Correos deberán ir en sobre abierto para ser fechadas y selladas por el/la funcionario/a de dicho Organismo. En el caso de optar por este método de presentación de las solicitudes el/la aspirante debe igualmente comunicarlo necesariamente dentro del plazo de los dos (2) días hábiles posteriores a la presentación de la solicitud mediante correo electrónico dirigido a recursoshumanos@prodetur.es en el que deberá aportar copia de la solicitud y de toda la documentación que le acompaña.

No se admitirán solicitudes presentadas a través de correo electrónico.

A la solicitud de participación en el proceso selectivo y el anexo de autobaremación de méritos se acompañará la documentación que a continuación se relaciona, numerada conforme a la numeración indicada en la solicitud:

- Fotocopia del documento nacional de identidad. Los aspirantes nacionales de la Unión Europea o nacionales de cualquiera de los Estados de los que en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, deberán presentar una fotocopia compulsada del documento de identidad o pasaporte de su país de origen. Las personas a las que hace referencia el artículo 57.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, deberán presentar una fotocopia compulsada del pasaporte, del visado y, en su caso, del resguardo de haber solicitado la correspondiente tarjeta de identidad de extranjeros o del resguardo de haber solicitado la exención de visado y la correspondiente tarjeta de identidad de extranjeros. De no haber solicitado estos documentos deberán presentar los documentos expedidos por las autoridades competentes que acrediten 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 el aspirante es menor de veintinueve años o que siendo mayor de esa edad vive a sus expensas.
- Fotocopia del Título académico exigido o del justificante de haber iniciado los trámites para su expedición. En el supuesto de haber presentado un título equivalente al exigido habrá de alegarse la norma que establezca la equivalencia o en su defecto acompañar certificado expedido por el órgano competente que acredite la citada equivalencia. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se aportará fotocopia compulsada de la credencial que acredite su homologación en España.
- Curriculum vitae y dirección de correo electrónico a los efectos de notificaciones.
- Documentación acreditativa de los méritos alegados y que serán objeto de valoración en la fase de concurso, acreditadas en la forma establecida en la Base Séptima.

Toda la documentación se entregará mediante copia o fotocopia de la misma en la que debe de figurar la leyenda «se corresponde fielmente con su original» y firmada por el/la aspirante.

Los/as aspirantes quedan vinculados a los datos y documentación aportada que se ha hecho constar en la solicitud, pudiendo únicamente solicitar su modificación o subsanación durante plazo de cinco (5) días hábiles de presentación de solicitudes de participación. Transcurrido dicho plazo no se admitirá petición de esta naturaleza.

Quinta. *Admisión de aspirantes.*

Para ser admitido/a será necesario que los/as aspirantes manifiesten que reúnen los requisitos exigidos en la convocatoria y presenten la documentación requerida conforme establecen las Bases Tercera y Cuarta. Terminado el plazo de presentación de solicitudes se acordará por la Comisión de Selección la publicación de la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as con indicación de la causa de exclusión, concediéndose un plazo de dos (2) días hábiles para la subsanación de errores. Si el último día de plazo de subsanación cayera en día inhábil, se ampliará el plazo hasta el siguiente día hábil.

La lista provisional de admitidos/as y excluidos/as se publicará en el tablón de anuncios de Prodetur, SAU., así como en la página web corporativa de Prodetur, SAU.

Finalizado el plazo de subsanación de errores la Comisión de Selección acordará la aprobación definitiva de la lista de los/as aspirantes admitidos/as y excluidos, que se publicará en el tablón de anuncios de Prodetur, SAU., así como en la página web corporativa de la empresa, así como el calendario, lugar y fechas de la realización de las pruebas previstas en la presente convocatoria.

Sexta. Comisión de selección.

Para la realización del proceso de selección se constituirá una Comisión de Selección que velará por el cumplimiento de los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, siendo la misma el que dirima cualquier posible incidencia que surja en el procedimiento selectivo.

La Comisión de Selección estará compuesta por:

- a.- El Jefe del Departamento de Recursos Humanos de Prodetur, SAU, que ejercerá la función de Presidente.
- b.- La Jefa del Departamento Jurídico de Prodetur, SAU, que ejercerá la función de Secretaria.
- c.- La Jefa del Departamento de Emprendimiento y Asociacionismo de Prodetur, SAU.
- d.- La Jefa de la Unidad de Simulación de Empresas de Prodetur, SAU.

La Comisión de Selección se podrá constituir y actuar válidamente con la asistencia de al menos de tres de sus miembros, precisándose en todo caso la asistencia del Presidente y la Secretaria. La pertenencia a la Comisión siempre será a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

La totalidad de los miembros de la misma deberá poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para participar en la presente convocatoria. Los acuerdos se tomarán por mayoría de votos de los/as componentes de la Comisión presentes y en caso de empate resolverá el voto de calidad del Presidente.

Todas las actuaciones de la Comisión de Selección, en lo que sea de aplicación, se ajustarán a lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público y en todo caso a propiciar que se cumplan los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Los miembros de la Comisión de Selección en quienes concurra alguna de las causas previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público deberán abstenerse de intervenir notificándolo al Presidente de la Comisión. Igualmente, los/as aspirantes podrán recusar a los integrantes de la Comisión de Selección cuando concurra alguna de las causas del citado artículo 23. La Comisión podrá acordar la incorporación de asesores especialistas para todas o alguna de las pruebas.

Séptima. Procedimiento de selección.

La selección de los/as aspirantes se realizará en dos fases mediante el sistema de concurso-oposición.

La elección del sistema se fundamenta en la especialidad de los puestos ofertados, la naturaleza de las funciones a desempeñar y porque permite valorar la aptitud personal y experiencia profesional previa acreditada y diferente de la requerida para la participación en el proceso de selección de conformidad con lo establecido en el artículo 61 del Real Decreto legislativo 5/2015 que aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público por aplicación analógica.

La calificación final del proceso selectivo no podrá superar la puntuación que se establecen en las bases.

En caso de empate de la puntuación final, el orden se establecerá atendiendo a la mayor puntuación obtenida en la fase de oposición. En caso de persistir la igualdad, se aplicará el desempate teniendo en cuenta el siguiente orden: Puntuación obtenida en la prueba objetiva de conocimientos, después la puntuación obtenida en la prueba de entrevista personal por competencias y finalmente la puntuación obtenida en los distintos apartados del baremo de méritos y por su orden.

PRIMERA FASE: OPOSICIÓN.

Se valorará con un máximo de sesenta (60) puntos.

La fase tiene carácter eliminatorio, constará de las pruebas y ejercicios que se especifican más adelante. El contenido de los ejercicios versará sobre el programa de materias aprobado para la presente convocatoria y que figura en el anexo I de la misma. El temario incluirá temas relativos a Políticas de Igualdad y contra la Violencia de Género.

Comenzado el proceso selectivo los sucesivos anuncios que puedan realizarse por la Comisión de Selección se harán públicos en la web corporativa de Prodetur, SAU y su tablón de anuncios.

La fase de oposición consta de las siguientes pruebas, de carácter obligatorio y eliminatorio para todos/as los/as aspirantes.

Primera prueba.

Consistirá en la realización de una prueba de tipo test con veinte (20) preguntas, con cuatro respuestas alternativas de las cuales sólo una será la correcta, relacionadas con las materias contenidas en el anexo I de la presente convocatoria, procurándose que dichas preguntas guarden proporción en cuanto al número de ellas con los del citado anexo I.

Este ejercicio se valorará con un máximo de cuarenta (40) puntos, a razón de dos (2) puntos por cada respuesta correcta. El tiempo para la realización del mismo será el determinado por la Comisión de Selección y se comunicará a los/as aspirantes antes del comienzo del mismo. Se penalizará por cada tres respuestas erróneas con una correcta o su parte proporcional en caso de tener menos de tres respuestas incorrectas, no puntuando las respuestas en blanco.

Será necesario para superar la prueba alcanzar un mínimo de dieciséis (16) puntos.

Los/as aspirantes que superen el ejercicio serán convocados/as para la realización de la segunda prueba, de carácter obligatorio y eliminatorio.

Segunda prueba.

Consistirá en la realización de una entrevista personal por competencias profesionales, donde se valorarán las aptitudes y competencias claves para un técnico/a formador/a de personas demandantes de empleo, así como el desempeño profesional acreditado en el ámbito que se trate. La entrevista versará sobre: Desarrollo expositivo y defensa de su curriculum, experiencia profesional, formación académica y complementaria; conocimiento del candidato/a de la empresa Prodetur, S.A.U. (objeto social, actividades y programas desarrollados o en desarrollo); conocimiento del Programa de Acciones Experimentales y posibles aportaciones del/la aspirante al proyecto.

Esta prueba se valorará con un máximo de veinte (20) puntos. Será necesario para superar la prueba alcanzar un mínimo de ocho (8) puntos.

La calificación definitiva de los/as aspirantes en la presente fase de oposición se obtendrá de la suma de las puntuaciones obtenidas en ambas pruebas.

SEGUNDA FASE: CONCURSO DE MÉRITOS.

Se valorará con un máximo de cuarenta (40) puntos.

Consistirá en la valoración de la documentación aportada por los/as aspirantes que hayan superado la fase anterior y acreditativa de los méritos alegados para tomar parte en el proceso selectivo conforme a lo fijado en Base Cuarta.

La Comisión de Selección valorará los méritos de acuerdo con el siguiente baremo:

- 1.- Experiencia laboral y profesional: Hasta un máximo de treinta y cinco (35) puntos.
 - 1.1 Experiencia laboral en el puesto de trabajo ofertado o similar en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Mancomunidades, Consorcios, Patronatos y Empresas Públicas con más de 50% de capital público: Puntuará a razón de 0,025 puntos por día hasta un máximo de veintiséis (26) puntos.
 - 1.2 Experiencia laboral y profesional en el puesto de trabajo ofertado o similar en la empresa privada: Puntuará a razón de 0,010 puntos por día hasta un máximo de nueve (9) puntos. La experiencia profesional deberá acreditarse mediante: Certificación expedida por Administración Pública o empresa correspondiente, copia de contrato de trabajo, certificado de servicios o cualquier otro método admitido en Derecho, donde consten el puesto de trabajo o plaza ocupados y el periodo de prestación de servicios, todo ello acompañado en todo caso de informe de vida laboral.
- 2.- Formación: Hasta un máximo de cinco (5) puntos.
 - 2.1 Se valorará cada hora de participación en las acciones formativas siempre que tengan relación directa con las áreas de actividad del puesto al que se opta, hasta un máximo de cinco (5) puntos según la tabla adjunta, diferenciando el curso oficial que es el impartido por cualquier Administración Pública o Entidad concertada con ésta, del curso no oficial, que será el impartido por cualquier entidad u organismo.

<i>Acciones formativas</i>	<i>Puntos por horas</i>
Impartida de carácter oficial	0,010
Impartida de carácter no oficial	0,005

Cuando no se determine el número de horas de la que constó la acción formativa se valorará con cuatro (4) horas de formación por cada uno de los días en los que se haya desarrollado la acción formativa.

Tienen carácter de oficial las acciones formativas de la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas, las entidades que integran la Administración Local, los Organismos y Entidades de Derecho Público de dichas Administraciones, Universidades y Colegios Profesionales y las Organizaciones sindicales y entidades promotoras en el marco del Acuerdo de Formación Continua.

Los cursos de formación y perfeccionamiento se acreditarán mediante copia del diploma o certificado de aprovechamiento y/o asistencia, debiendo constar expresamente la duración y contenido de los mismos.

En ningún caso la Comisión de Selección podrá presumir la concurrencia de mérito alguno distinto de los alegados y justificados documentalmente dentro del periodo de presentación de solicitudes, salvo causas de fuerza mayor expuestas en el momento de presentación de la solicitud de admisión a este proceso de selección, siendo de la exclusiva responsabilidad del aspirante, la falta o defecto en la acreditación de los méritos por él alegados que impida a la Comisión su valoración en términos de igualdad con respecto al resto de los aspirantes.

Finalizada por la Comisión de Selección la valoración de los méritos se procederá a la publicación provisional del baremo de méritos, otorgando un plazo de dos días hábiles para la formulación de alegaciones por los aspirantes. Finalizado dicho plazo y resueltas las alegaciones, que en su caso se hayan formulado, se procederá a la publicación definitiva del baremo de méritos.

Octava. *Relación de seleccionados/as y presentación de documentos.*

La puntuación final vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas por cada aspirante en la fase de oposición y en la fase de concurso. Terminada la calificación de los/as aspirantes la Comisión publicará en el tablón de anuncios de Prodetur, SAU, así como en la página web corporativa de la empresa, la relación de seleccionados/as, por orden de puntuación y elevará dicha relación con propuesta de contratación a la Gerencia conforme a los siguientes términos:

- 1.º) Relación de aspirantes con desglose de la puntuación obtenida en cada una de las fases del proceso de selección.
- 2.º) Relación de aspirantes propuestos para la contratación, que será efectuada a favor de los/as aspirantes con mayor puntuación final total.
- 3.º) Lista de reserva a efectos de cobertura de renunciadas, por el orden de puntuación obtenida de los/as aspirantes admitidos al proceso de selección, con el fin de asegurar la cobertura de los puestos ofertados.

Los/as aspirantes propuestos/as aportarán ante la Sociedad, los documentos acreditativos de reunir las condiciones y requisitos exigidos para tomar parte en el proceso de selección y que a continuación se relacionan:

- Fotocopia compulsada del DNI y del Título académico, o justificante de haber abonado los derechos para su expedición. Si hubiese invocado el título equivalente a los exigidos, habrá de acompañarse certificado que acredite la citada equivalencia. Si estos documentos estuviesen expedidos después de la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias, deberá justificar el momento en que concluyeron los estudios.
- Fotocopia compulsada de los méritos alegados y que han sido objeto de baremación en la fase de concurso de méritos.
- Declaración jurada de no hallarse incurso en causa de incompatibilidad o incapacidad y de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier Administración Pública o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, y no hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas. 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.
- Declaración Jurada de poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas correspondientes al puesto de trabajo.

De conformidad con las prescripciones del Convenio Colectivo de Prodetur, SAU, 2013-2015, en su artículo 53, para la formalización del contrato de trabajo será necesario acreditar que no mantiene relación laboral con otra empresa.

Si dentro del plazo indicado, y salvo casos de fuerza mayor, el/la aspirante propuesto/a no presentara la documentación y/o no se reúnen los requisitos exigidos, el/la aspirante no podrá ser contratado/a y serán anuladas las actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiera incurrido por falsedad en la solicitud. En este caso la Comisión formulará propuesta adicional a favor de quien le siga en orden de puntuación.

Esta misma propuesta se formulará en caso de desistimiento o renuncia de los/as seleccionados/as antes de su contratación.

Novena. *Formalización del contrato de trabajo.*

Aportados los documentos a los que se refiere la base anterior, se aprobará por la Gerencia de Prodetur, SAU la propuesta de contratación efectuada por la Comisión. Una vez notificada a los/las interesados/as, deberá comparecer en el plazo que señale Prodetur, SAU para formalizar el correspondiente contrato de trabajo.

Décima. *Legislación aplicable.*

La convocatoria, sus bases y cuantos actos se deriven de ésta, así como las actuaciones de la Comisión de Selección, podrán ser impugnadas por las personas interesadas, en los casos y formas previstos por la legislación vigente. Para lo no previsto en estas Bases se estará a lo establecido 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, el Convenio Colectivo de Prodetur, SAU y con carácter subsidiario la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en lo que expresamente le sea de aplicación al personal laboral del Sector Público de una sociedad mercantil local.

ANEXO I (PROGRAMA DE MATERIAS). TEMARIO DE PRUEBA DE TIPO TEST

Tema 1.– La Constitución Española de 1978. Antecedentes. Valores superiores y principios inspiradores. El Estado Social y Democrático de Derecho. Derechos y deberes fundamentales. Los órganos constitucionales. La Corona. Las Cortes Generales. La función legislativa. El Gobierno del Estado. El Poder Judicial. El Tribunal Constitucional. El Tribunal de Cuentas y el Defensor del Pueblo.

Tema 2.– El régimen local español. El municipio y organización municipal. La provincia en el régimen local español. Organización provincial y competencias.

Tema 3.– La legislación estatal y andaluza sobre Igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género. La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía.

Tema 4.– Operaciones administrativas comerciales. Atención al cliente en el proceso comercial. Gestión administrativa del proceso comercial. Aplicaciones informáticas de la gestión comercial.

Tema 5.– Registros Contables. Plan General de Contabilidad. Las obligaciones Mercantiles. Libros Oficiales obligatorios. Aplicaciones informáticas de contabilidad. Grabación de datos. Gestión de archivos. Gestión operativa de tesorería.

Tema 6.– Gestión Administrativa de las Relaciones Laborales. Contratación Laboral. Cálculo de prestaciones de la Seguridad Social. Retribuciones salariales, cotización y recaudación. Aplicaciones informáticas de administración de recursos humanos. Retención del IRPF del personal.

Tema 7.– Gestión Fiscal. Las Obligaciones Fiscales: Impuesto de Actividades Económicas, Impuesto sobre el Valor Añadido, Impuesto sobre Sociedades, Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Tema 8.– Ofimática. Sistema operativo, búsqueda de la información: Internet/Intranet y correo electrónico. Aplicaciones informáticas de tratamiento de textos. Aplicaciones informáticas de hojas de cálculo. Aplicaciones informáticas de bases de datos relacionales. Aplicaciones informáticas para presentaciones: Gráficas de información.

Tema 9.– La Búsqueda Activa de Empleo. Sistemas y fuentes para la información y orientación profesional y laboral. El proceso de selección de personal, técnicas e instrumentos. La habilidad emprendedora y el autoempleo. Creación de Empresa. La orientación sociolaboral. Intervención psicosocial y socioeducativa. La toma de decisiones en la orientación profesional.

Tema 10.– La motivación laboral. Definición, teorías y proceso de motivación. Las necesidades del individuo. La motivación en el entorno laboral. Diagnóstico y evaluación de la motivación. Las condiciones de trabajo y la motivación laboral. Técnicas de motivación laboral. Los equipos de trabajo. Dinámica de grupos. Técnicas y dirección del grupo. Aplicación en el entorno laboral. La participación en el equipo de trabajo.

ANEXO II

Solicitud de participación en el proceso de selección para la contratación con carácter temporal de dieciséis (16) plazas de Técnico/a de Grado Medio-Formador/a para el programa «Simulación de Empresa para la mejora de la Empleabilidad (Simulem). Plan Experimental de Empleo», en el marco del programa de acciones experimentales reguladas por la Orden de 26 de diciembre de 2007 de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía que desarrolla los programas de orientación profesional, itinerarios de inserción, acciones experimentales, estudios y difusión sobre el mercado de trabajo, experiencias profesionales y acompañamiento a la inserción (modificada por Orden de 20 de marzo de 2013 de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo).

NOMBRE	
APELLIDOS	
NUMERO DE NIF O EQUIVALENTE	
FECHA DE NACIMIENTO	
NACIONALIDAD	
DOMICILIO	
MUNICIPIO	
PROVINCIA	
CÓDIGO POSTAL	
TELÉFONO DE CONTACTO	
E-MAIL A EFECTOS DE NOTIFICACIONES	
CARNET DE CONDUCIR- CATEGORÍA	

Declaro expresamente que reúno todos los requisitos de participación exigidos en la Base Tercera de la Convocatoria que rige el presente proceso selectivo, a cuyo efecto acompaño la siguiente documentación acreditativa

FOTOCOPIA	SI (*)	NO (*)
DNI-NIF		
TITULACIÓN ACADÉMICA REQUERIDA		
TITULO MÁSTER UNIVERSITARIO FORMACIÓN PROFESORADO ESO, BACHILLERATO, F.P.		
TITULO DE CURSO ADAPTACIÓN PEDAGÓGICA (CAP)/FORMADOR DE FORMADORES O SIMILAR		
DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA DE MAS DE 600 HORAS DE DOCENCIA		
CURRICULUM VITAE		

(*) Marcar con una x lo que proceda.

Adjunto la siguiente relación de méritos, de acuerdo a las Bases de la Convocatoria junto con documentación acreditativa de los mismos:

1.º	
2.º	
3.º	
4.º	
5.º	
6.º	
7.º	
8.º	
9.º	
10.º	
11.º	
12.º	
13.º	
14.º	
15.º	
16.º	
17.º	
18.º	
19.º	
20.º	
21.º	
22.º	
23.º	
24.º	
25.º	

En ... a ... de ... de 2020

En cumplimiento de la L.O. 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, Prodetur, SAU le informa que sus datos personales facilitados para el proceso de selección serán incluidos en ficheros de nuestra responsabilidad con la finalidad de gestionar los procesos de selección llevados a cabo en la empresa y poder justificar la selección de personal y las obligaciones dimanantes de la normativa en el acceso al empleo público.

ANEXO III. DE AUTOBAREMACIÓN DE MÉRITOS

NOMBRE	
APELLIDOS	
DNI-NIF	

1. Experiencia laboral y profesional (hasta un máximo de 35 puntos).

Experiencia	Puntos por días	Días	Autobaremo	A revisar y completar por PRODETUR
Experiencia laboral y profesional en el puesto de trabajo ofertado o similar en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Mancomunidades, Consorcios, Patronatos y Empresas Publicas con más del 50% de capital público.	0,025			
Experiencia laboral y profesional en el puesto de trabajo ofertado en la empresa privada.	0,010			
TOTAL AUTOBAREMACIÓN				

2. Formación (hasta un máximo de 5 puntos).

Acciones formativas	Puntos por horas	Horas	Autobaremo	A revisar y completar por PRODETUR
Impartida oficial	0,010			
Impartida no oficial	0,005			
TOTAL AUTOBAREMACIÓN				

En ... a ... de ... de 2020

Sevilla a 10 de febrero de 2020.—El Gerente, Amador Sánchez Martín.

34W-1083

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**Juzgados de lo Social**

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 1

Procedimiento: Pieza de Ejecución de Título Judicial 7.1/2020 Negociado: 4J

N.I.G.: 4109144420180004345

De: D PEDRO ZAMUDIO TORRES

Abogado: RAMON VALENCIA CLARES

Contra: AERCAD INGENIERIA AERONAUTICA COMPOSITES, S.L.

EDICTOD/D^a M^a BELÉN PASCUAL HERNANDO, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 1 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 7.1/2020 a instancia de la parte actora D PEDRO ZAMUDIO TORRES contra AERCAD INGENIERIA AERONAUTICA COMPOSITES, S.L. sobre Pieza de Ejecución de Título Judicial se ha dictado RESOLUCION de fecha 31/01/2020 del tenor literal siguiente:

“ACUERDO: Citar a las partes a comparecencia que tendrá lugar en la sala de vistas de este Juzgado sita en Avda. de la Buhaira num. 26 edificio NOGA primera planta de esta Capital, el próximo día 3 DE ABRIL DE 2020, A LAS 10:00 HORAS, previniendo a las mismas que deberán concurrir con todos los medios de prueba de que intenten valerse y puedan practicarse en el acto, advirtiéndose a la parte actora que de no comparecer por sí o persona que la represente, se la tendrá por decaída de su petición y que de no hacerlo la demandada por sí o representante legal, se celebrará el acto sin su presencia.”

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

En Sevilla a 31 de enero de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Pascual Hernando.

8W-858

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 1

Procedimiento: Pieza. Otros incidentes 13.1/2020 Negociado: 4J

N.I.G.: 4109144S20170009307

De: D/D^a. DIEGO JOSE ROMERO BARRERA

Abogado: FERNANDO LARA VILLAREJO

Contra: D/D^a. FOGASA y ROCEÑA DE TURISMOS SA

Abogado:

EDICTOD^a M^a BELÉN PASCUAL HERNANDO, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 1 DE SEVILLA.HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 13.1/2020 a instancia de la parte actora D/D^a. DIEGO JOSE ROMERO BARRERA contra FOGASA y ROCEÑA DE TURISMOS SA sobre Pieza. Otros incidentes se ha dictado RESOLUCION de fecha 30/01/2020 del tenor literal siguiente:

“Citar a las partes a comparecencia que tendrá lugar en la sala de vistas de este Juzgado sita en Avda. de la Buhaira num. 26 edificio NOGA primera planta de esta Capital, el próximo día 3 DE ABRIL DE 2020, A LAS 09:55 HORAS, previniendo a las mismas que deberán concurrir con todos los medios de prueba de que intenten valerse y puedan practicarse en el acto, advirtiéndose a la parte actora que de no comparecer por sí o persona que la represente, se la tendrá por decaída de su petición y que de no hacerlo la demandada por sí o representante legal, se celebrará el acto sin su presencia.

Notifíquese la presente resolución a las partes y FOGASA.”

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

En Sevilla a 3 de febrero de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Pascual Hernando.

8W-802

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 1

Procedimiento: Pieza de Ejecución de Título Judicial 114.1/2019 Negociado: A
N.I.G.: 4109144S20150002495
De: . JOSE MANUEL PEREA DIAZ
Abogado: MARIA DOLORES MARQUEZ GARCIA
Contra: FOGASA y SEVILLANA DE COPIAS SL

EDICTO

D^a M^a BELÉN PASCUAL HERNANDO, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 1 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 114.1/2019 a instancia de la parte actora D OSE MANUEL PEREA DIAZ contra FOGASA y SEVILLANA DE COPIAS SL sobre Pieza de Ejecución de Título Judicial se ha dictado RESOLUCION de fecha del tenor literal siguiente:

“Se acuerda citar a las partes a comparecencia , para cuya celebración se señala el próximo VEINTIUNO DE ABRIL DE DOS MIL VEINTE A LAS 9:00 HORAS (21/4/2020 a las 9:00 horas) en la Sala de Audiencia de este Juzgado, citándolas para dicho acto mediante la notificación de esta Diligencia de Ordenación , con la prevención de que al mismo deberán concurrir con las pruebas de que intenten valerse y que la incomparecencia injustificada de cualquiera de los citados no causará su suspensión.

Asimismo se le hace saber a las partes que deberán comparecer para acreditación de las partes en la Secretaría de este Juzgado sita en la 5º Planta a las 9 horas de su mañana .-”

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

En Sevilla a 4 de diciembre de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Pascual Hernando.

4W-8988

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 1

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 5/2020 Negociado: 4J
N.I.G.: 4109144420180002113
De: D/D^a. LARA RODRIGUEZ VALLE
Abogado: LUIS OCAÑA ESCOLAR
Contra: D/D^a. ALANSUR 1927, SL UNIPERSONAL
Abogado:

EDICTO

D^a. M^a BELÉN PASCUAL HERNANDO, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 1 DE SEVILLA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 5/2020 se ha acordado citar a ALANSUR 1927, SL UNIPERSONAL como parte EJECUTADA por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día TRES DE ABRIL DE 2020 A LAS 9:55 HORAS para asistir a los actos de INCIDENTE DE NO READMISION en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AVDA. DE LA BUHAIRA, S/N, EDIF. NOGA, 5ª 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.

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 ALANSUR 1927, SL UNIPERSONAL.

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 Sevilla a 29 de enero de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Pascual Hernando.

4W-728

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 156/2019 Negociado: D
N.I.G.: 4109144420180000772
De: D/D^a. MARIA DE LA TORRE LAVIANA
Abogado: FERNANDO TORRES GARCIA
Contra: D/D^a. FOGASA y SBC FOREIGN PROGRAMS INC

EDICTO

D/D^a MARÍA CONSUELO PICAZO GARCÍA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 156/2019 a instancia de la parte actora D/D^a. MARIA DE LA TORRE LAVIANA contra FOGASA y SBC FOREING PROGRAMS INC sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado AUTO y DILIGENCIA DE ORDENACIÓN, ambas de fecha 12-11-19, cuyas Partes Dispositivas son del tenor literal siguiente:

AUTO

PARTE DISPOSITIVA

Procédase al despacho de ejecución contra SBC FOREING PROGRAMS INC SL, en los términos previstos en la ley; y procédase por la Sra. Letrada de la Administración de Justicia a dictar la resolución correspondiente.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al FOGASA.

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma el Ilmo/a. Sr./Sra. D./Dña. AURORA M. GARCÍA MARTÍNEZ, MAGISTRADA-JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE SEVILLA.

Doy fe.

EL/LA MAGISTRADA-JUEZ

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

DILIGENCIA.- Seguidamente se cumple lo mandado. Doy fe.

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN

LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA SR/SRA D/D^a MARÍA CONSUELO PICAZO GARCÍA

En SEVILLA, a doce de noviembre de dos mil diecinueve.

Habiendo presentado escrito la parte actora interesando despacho de ejecución de la sentencia recaída en los presentes autos por la vía de incidente de no readmisión, acuerdo:

De conformidad al artículo 280 de la LRJS:

Citar de comparecencia a las partes con las advertencias legales y haciéndoles saber que deben asistir con los medios de prueba de que intenten valerse, y para el próximo día 4 de MAYO de 2020, a las 11,50 horas de su mañana, en la Sala de Audiencias de este Juzgado sito en la planta 1^a, para que tenga lugar, (debiendo comparecer las partes en la oficina judicial 10 minutos antes para acreditación) con la advertencia que de no asistir el trabajador o persona que le represente se le tendrá por desistido en su solicitud, si no lo hiciera el empresario o su representante se celebrará el acto sin su presencia.

Se pone en conocimiento de la parte actora que al acto de la comparecencia deberán asistir con la vida laboral del actor a fin de acreditar los periodos trabajados después del despido y, en tal caso, informe de bases de cotización o nóminas, salvo que el salario percibido sea igual o superior al del despido, en cuyo caso no resultará necesario.

Notifíquese la presente resolución a las partes MARIA DE LA TORRE LAVIANA y SBC FOREING PROGRAMS INC, así como FOGASA sirviendo la misma de citación en forma.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

En Sevilla a 12 de noviembre de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Consuelo Picazo García.

4W-144

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 3

Procedimiento: Seguridad Social en materia prestacional 512/2019 Negociado: IM

N.I.G.: 4109144420190004950

De: D/D^a. MAZ, MUTUA COLABORADORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL N° 11

Abogado: IGNACIO JOSE FIGUEREDO RUIZ

Contra: D/D^a. JOSE SANCHEZ RAMIREZ, TGSS, DETECCIONES Y FONTANERIA S.L. y INSS

EDICTO

D/D^a. MARIA AUXILIADORA ARIZA FERNANDEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE SEVILLA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 512/2019 se ha acordado citar a DETECCIONES Y FONTANERIA S.L. como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 20 DE ABRIL DE 2022 A LAS 9.40 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Av/Buhaira N°26, Edif. Noga. debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

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

Y para que sirva de citación a DETECCIONES Y FONTANERIA 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 Sevilla a 21 de noviembre de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Auxiliadora Ariza Fernández.

8W-8629

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 4

N.I.G.: 4109144S20170010238
Procedimiento: 939/17
Ejecución N°: 219/2019. Negociado: 6
De: D/Dª.: JOSE MIGUEL GONZALEZ GOMEZ
Contra: D/Dª.: NAROSFRAN SL

EDICTO

El Juzgado de lo Social nº 4 de Sevilla, hace saber:

Que en este Juzgado se sigue Ejecución 219/19, dimanante de los autos 939/17, a instancia de JOSE MIGUEL GONZALEZ GOMEZ contra NAROSFRAN SL, en el que se ha acordado la citación de las partes de comparecencia, a celebrar el próximo día 13/5/20, a las 9:05 horas de su mañana, en la Sala de Vistas de este Juzgado, con la advertencia de que deberán concurrir al acto con todos los medios de prueba de que intenten valerse. Y para que sirva de citación en forma a la/las demandada/s NAROSFRAN SL, expido la presente, para su inserción en ese Boletín Oficial.

En Sevilla a 20 de noviembre de 2019.—El Letrado de la Administración de Justicia, José Miguel Herrero Sánchez.

8W-8555

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 4

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 784/2019 Negociado: 4
N.I.G.: 4109144420190008518
De: D/Dª. MARIA TERESA OROZCO SANTAELLA
Abogado:
Contra: D/Dª. MEDIAPOST SPAIN SL y ALBERO DISTRIBUCIONES PUBLICITARIAS, S.L.
Abogado:

EDICTO

D/Dª. JOSÉ MIGUEL HERRERO SÁNCHEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 4 DE SEVILLA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 784/2019 se ha acordado citar a ALBERO DISTRIBUCIONES PUBLICITARIAS SL como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 13 DE ABRIL DE 2020 A LAS 10:00 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AV/ LA BUHAIRA N° 26. EDIF. NOGA 5ª PLANTA - 41018 - SEVILLA debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

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

Y para que sirva de citación a ALBERO DISTRIBUCIONES PUBLICITARIAS SL.

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

En Sevilla a 18 de noviembre de 2019.—El Letrado de la Administración de Justicia, José Miguel Herrero Sánchez.

4W-84

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 6

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 41/2018 Negociado: K
N.I.G.: 4109144S20160007261
De: D/Dª. ANTONIO JESUS MELLINAS MARTIN
Abogado: FERNANDO JOSE GUTIERREZ RIVERO
Contra: D/Dª. GRAFICAS MANUEL DIAZ ACOSTA SL y MINISTERIO FISCAL
Abogado:

EDICTO

D/Dª Mª BELEN PASCUAL HERNANDO, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 6 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 41/2018 a instancia de la parte actora D/Dª. ANTONIO JESUS MELLINAS MARTIN contra GRAFICAS MANUEL DIAZ ACOSTA SL y MINISTERIO FISCAL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado RESOLUCION de fecha 2/09/2019 del tenor literal siguiente:

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN

LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA SR/SRA D/Dª Mª BELEN PASCUAL HERNANDO

En SEVILLA, a dos de septiembre de dos mil diecinueve.

Por Auto de fecha 26/03/2018, se acordó proceder a la ejecución de la sentencia dictada en las presentes actuaciones, ordenando reponer a Dª ANTONIO JESUS MELLINAS en su puesto de trabajo, dentro del plazo de TRES DIAS, bajo apercibimiento que de no cumplirlo, se podrán adoptar las medidas establecidas en el art. 284 de la L.R.J.S

Por escrito de fecha 16/07/2019, la actora solicita la extinción de la relación laboral .

Se cita a las partes a comparecencia a fin de ser examinadas sobre el hecho de indemnización o readmisión alegada por la parte actora, por lo que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 280 y 281 de la LRJS, procede citar a las partes de comparecencia que tendrá lugar el día 21/04/2020 a las 11:30 HORAS, en la sala de vistas nº 11 de este Juzgado, sita en la planta 1ª del Edificio Noga,

en la Avda. de La Buhaira número 26, advirtiéndoseles que deberán concurrir con todos los medios de prueba de que intenten valerse y que, pudiéndose practicar en el acto, el Juez estime pertinentes, a la parte actora que de no comparecer se le tendrá por desistido de su solicitud y a la demandada, que de no efectuarlo, se celebrará el acto sin su presencia.

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

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

En Sevilla a 5 de septiembre de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Pascual Hernando.

4W-551

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 7

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 1282/2019 Negociado: 1
N.I.G.: 4109144420190013995
De: FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION
Contra: BANUS GROUP 1979 SL.

EDICTO

CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de resolución dictada en esta fecha por la Letrada de la Administración de Justicia del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 7 DE SEVILLA, en los autos número 1282/2019 seguidos a instancias de FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION contra BANUS GROUP 1979 SL. sobre Cantidad, se ha acordado citar a BANUS GROUP 1979 SL. como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día 03 DE MARZO DE 2020 A LAS 09:07 y 09:27 H, para asistir, respectivamente, a los actos de conciliación y, en su caso, juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en AVDA. DE LA BUHAIRA NUM. 26, EDIFICIO NOGA, PLANTA 6ª, debiendo comparecer personalmente, o por personal que esté legalmente apoderado, y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a BANUS GROUP 1979 SL., para los actos de conciliación y, en su caso, juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su colocación en el Tablón de Anuncios.

En Sevilla a 10 de febrero de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, Isabel María Roca Navarro.

4W-1113

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 7

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 1413/2019 Negociado: 3
N.I.G.: 4109144420190015388
De: D/Dª. FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION
Abogado: JOSE LUIS LEON MARCOS
Contra: D/Dª. GARYCAST OBRAS Y SERVICIOS S.L
Abogado:

EDICTO

CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de resolución dictada en esta fecha por la Lda. de la Administración de Justicia del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 7 DE SEVILLA, en los autos número 1413/2019 seguidos a instancias de FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION contra GARYCAST OBRAS Y SERVICIOS, S.L., sobre Procedimiento Ordinario, se ha acordado citar a GARYCAST OBRAS Y SERVICIOS S.L como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día 7 DE MAYO DE 2020 A LAS 9:20H, para asistir a los actos de conciliación o juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en AVDA. DE LA BUHAIRA NUM. 26, EDIFICIO NOGA , PLANTA 6ª debiendo comparecer personalmente, o por personal que esté legalmente apoderado, y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a GARYCAST OBRAS Y SERVICIOS S.L para los actos de conciliación o juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su colocación en el Tablón de Anuncios.

En Sevilla a 27 de enero de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, Isabel María Roca Navarro.

4W-649

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 7

Procedimiento: Seguridad Social en materia prestacional 889/2014 Negociado: 2
N.I.G.: 4109144S20140009518
De: D/Dª. PEDRO PEDROSA LORENZO
Abogado: ADELA AUXILIADORA LOPEZ SAEZ
Contra: D/Dª. INSS , FREMAP, IGNACIO ROMERO MARTIN, TRANSPORTES REUNIDOS DEL VALLES SA, MUTUA UNIVERSAL, TGSS y IBERMUTUAMUR
Abogado: MIGUEL ANGEL DOMINGUEZ CARO

EDICTO

D/D^a ISABEL MARIA ROCA NAVARRO, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 7 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 889/2014 a instancia de la parte actora D/D^a. PEDRO PEDROSA LORENZO contra INSS , FREMAP, IGNACIO ROMERO MARTIN, TRANSPORTES REUNIDOS DEL VALLES SA, MUTUA UNIVERSAL, TGSS y IBERMUTUAMUR sobre Seguridad Social en materia prestacional se ha dictado RESOLUCION del tenor literal siguiente:

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA SRA D^a ISABEL MARIA ROCA NAVARRO

En SEVILLA, a treinta de septiembre de dos mil diecinueve.

Habiéndose recibido expediente-informe del INSS, únase a los autos de su razón a los efectos oportunos.

Se señala nuevamente para el próximo 14 DE ABRIL DE 2020 A LAS 9:15 H. para la celebración del acto de CONCILIACION en la Secretaría de este Juzgado, sita en la planta 6^a del Edif.Noga, Avda. de la Buhaira n.º.26 ante la Secretaria de este Juzgado y sucesivamente, en su caso, para el ACTO DE JUICIO ante el Magistrado-Juez que tendrá lugar en la Sala de Vistas n.º.12 del mismo edificio, sita en la Planta 1^a a las 9:35 H. del mismo día, advirtiéndose a la parte actora que de no comparecer al primero de los actos señalados se le tendrá por desistido de la demanda, y a la demandada que de no efectuarlo, se celebrará el acto sin su presencia. Haciendo saber a las partes que pueden formalizar conciliación en evitación del proceso sin necesidad de esperar a la fecha de señalamiento, advirtiéndoles que deben concurrir con todos los medios de prueba de que intenten valerse.

Citar a las partes en legal forma con la advertencia de que de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión del acto de conciliación o juicio, podrá el/la Letrado/a de la Administración de Justicia en el primer caso y el Juez en el segundo, tener al actor por desistido de la demanda, y si se tratase del demandado no impedirá la celebración de los actos de conciliación y juicio, continuando éste sin necesidad de declarar su rebeldía.

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

LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

En Sevilla a 29 de noviembre de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Isabel María Roca Navarro.

4W-8843

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 9 (refuerzo)

NIG: 4109144420180003732

TIPO DE PROCEDIMIENTO: Despidos/ Ceses en general

Nº AUTOS: 351/2018Negociado: RF

Sobre: DESPIDO + CANTIDAD

DEMANDANTE/S: ALEJANDRO MARTINEZ PINEDA

ABOGADO/A: MANUEL LOPEZ LLANO

DEMANDADO/S:FONDO DE GARANTIA SALARIAL y PANIFICADORA CORIANA, S.L.

EDICTO

D^a MARIA BELEN ANTON SOTO, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 9 DE SEVILLA. HACE SABER:

Que en virtud de lo acordado en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 351/2018 se ha acordado citar a PANIFICADORA CORIANA SL, como demandado por tener ignorado paradero para que comparezca el próximo día 12/05/20 a las 10:20 horas en la Oficina de refuerzo de este Juzgado sita en la 7^a Planta del Edificio Noga n.º 26 y a las 10:30 horas en la Sala de Vistas sita en la misma planta del mencionado Edificio, debiendo comparecer personalmente y con los medios de prueba que intenten valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderá por falta injustificada de asistencia.

Se pone en su conocimiento que tienen a su disposición el la Secretaría de este Juzgado copia de demanda, decreto y providencia de fecha 07/10/19.

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

En Sevilla a 18 de noviembre de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Antón Soto.

8W-8511

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 11

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 297/2019 Negociado: 2

N.I.G.: 4109144420190003149

De: D/D^a. MARINA FERNANDEZ MORENO

Abogado: RAFAEL PINEDA RUIZ

Contra: D/D^a. PARHAM PARHAM Y FOGASA

Abogado:

EDICTO

D/D^a. CECILIA CALVO DE MORA PÉREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 11 DE SEVILLA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 297/2019 se ha acordado citar a PARHAM PARHAMY como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día UNO DE ABRIL DE DOS MIL VEINTE A LAS DIEZ Y CINCUENTA Y LAS ONCE Y DIEZ HORAS DE LA MAÑANA para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Avda. de la Buhaira nº 26, 6ª planta - Edificio Noga- CP 41018 Sevilla debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

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

Y para que sirva de citación a PARHAM PARHAMY.

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 Sevilla a 20 de noviembre de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Cecilia Calvo de Mora Pérez.

8W-8564

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 11

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 9/2020 Negociado: 1

N.I.G.: 4109144420180013418

De: D/D^a. JUAN JOSE MARTIN DE LA TORRE

Abogado: ALEJANDRO MUÑOZ CANO

Contra: D/D^a. ENERGY RENTING IBERICA SL

EDICTO

CÉDULA DE CITACIÓN

En resolución del día de la fecha dictada en la ejecución núm.: 9/2020, seguidos en este JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 11 DE SEVILLA y su provincia en materia de Ejecución de títulos judiciales, a instancia de JUAN JOSE MARTIN DE LA TORRE contra ENERGY RENTING IBERICA SL, se ha acordado citar a las partes para que comparezcan el próximo día 7 de mayo de 2020, a las 9,15 horas en la Sala de Audiencia de este Juzgado, sito en Avda. de la Buhaira nº 26, 1ª planta - Edificio Noga- CP 41018 Sevilla, para la celebración de una comparecencia incidental prevista en el artículo 238 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intenten valerse, con la prevención de que la incomparecencia injustificada de cualquiera de los citados no causará la suspensión del acto.

Y para que sirva de citación en legal forma a ENERGY RENTING IBERICA SL, cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, se expide la presente cédula de citación que se publicará en el Boletín Oficial de SEVILLA. Asimismo se le hace saber que tiene a su disposición las actuaciones para su examen en la Secretaría de este Juzgado.

Dado en Sevilla a 24 de enero de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, Cecilia Calvo de Mora Pérez.

4W-587

HUELVA.—JUZGADO NÚM. 3

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 440/2018 Negociado: NU

N.I.G.: 2104144420180002149

De: D/D^a. JOSE RAMOS BARRAGAN

Abogado: LUIS ESTEBAN SANCHEZ VILLASCLARAS

Contra: D/D^a. NOVOSEGUR SEGURIDAD PRIVADA S.A., ATICUS OCAÑA MARTIN (ADM. CONCURSAL) y GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD SA

Abogado:

EDICTO

D/D^a. MARIA DEL CARMEN BELLÓN ZURITA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE HUELVA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 440/2018 se ha acordado citar a GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD SA como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 22 DE ABRIL DE 2020, A LAS 11:20 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/ Vázquez López nº 19 (21001) debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

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

Y para que sirva de citación a GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD SA (CIF A50595305).

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 Huelva a 23 de enero de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Carmen Bellón Zurita.

4W-620

AYUNTAMIENTOS

AGUADULCE

Doña Estrella Montaña García, Alcaldesa Presidenta del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber Que la documentación obrante en el expediente de interés público consistente en ampliación de centro logístico, almacén y distribución, formulado por don Wenceslao Castellano Ramírez, se encuentra publicada en el portal de transparencia de la pagina web del ayuntamiento de Aguadulce (www.aguadulce.es), indicador 55, para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 7.e) de la ley 9/2013 y artículo 13.1.e) de la Ley 1/2014 de Transparencia Pública de Andalucía.

Lo que se hace publico para general conocimiento y efectos.

En Aguadulce a 22 de enero de 2020.—La Alcaldesa, Estrella Montaña García.

36W-488-P

ARAHAL

Por la presente se notifica a los familiares de los difuntos que se indican a continuación, a sus posibles herederos y a todas aquellas personas ignoradas que puedan tener interés legítimo, que no han podido ser halladas en los domicilios que figuran en el Negociado de Cementerio de este Ayuntamiento, que no han podido ser encontrados los domicilios que constaban en el documento inicial de concesión, por no figurar las personas y los domicilios en el Padrón municipal de habitantes de este Ayuntamiento, o cuyas notificaciones las han recibido en los domicilios terceras personas sin relación acreditada con los destinatarios, con arreglo a la legislación vigente, se hace saber:

Que, en cumplimiento de lo que a este respecto determina el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se notifica que en plazo de quince días a contar del siguiente al de la publicación de la presente notificación en el «Boletín Oficial» de la provincia, se procederá a trasladar los restos de los difuntos, que a continuación se detallan, al osario común, a no ser que antes del vencimiento del plazo indicado, y previa acreditación del derecho, se solicite nueva concesión del nicho de referencia, o el traslado a otro enterramiento, previo abono de los derechos fijados en la Ordenanza fiscal aplicable por la prestación de estos servicios.

- Doña Rafaela Ramírez Galán.
- Don Francisco Montero Bermúdez.
- Don Enrique Sánchez Catalán.
- Doña María Verdugo Pernia.
- Doña Antonia González Guisado.
- Doña Rosario caballero García.
- Don José Rivero García.
- Doña Isabel García Merino.
- Doña María Pedrero Guillena.
- Don José Guerrero Layna.
- Doña Carmen Martín Portillo.

En Arahal a 29 de enero de 2020.—El Alcalde-Presidente, Miguel Ángel Márquez González.

8W-679

AZNALCÓLLAR

Don Juan José Fernández Garrido, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que mediante resolución de Alcaldía número 25/2020 de 28 de enero de 2020, se aprobaron las bases reguladoras de la convocatoria de un puesto de Agente de Dinamización Juvenil, en la modalidad de cobertura temporal mediante concurso-oposición del Ayuntamiento de Deportivas que a continuación se transcriben:

Vistas las bases reguladoras de la convocatoria de un puesto de Agente de Dinamización Juvenil, en la modalidad de cobertura temporal mediante Concurso Oposición del Ayuntamiento de Aznalcóllar, que se incorporan al presente decreto, dispongo:

Primero. Aprobar las bases reguladoras de la convocatoria de un puesto de Agente de Dinamización Juvenil, en la modalidad de cobertura temporal mediante Concurso Oposición del Ayuntamiento de Aznalcóllar, conforme al siguiente tenor literal:

BASES PARA LA CONVOCATORIA PARA CUBRIR UN PUESTO DE AGENTE DE DINAMIZACIÓN JUVENIL, EN LA MODALIDAD DE COBERTURA TEMPORAL MEDIANTE CONCURSO OPOSICIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE AZNALCÓLLAR

Primera. *Objeto de la convocatoria.*

Se convocan pruebas selectivas para seleccionar, a efectos de contratación laboral temporal, un monitor/a Agente de Dinamización Juvenil (A.D.J.) para la cobertura del puesto de Agente de Dinamización Juvenil con el fin de desarrollar el programa RED ADJ de la Diputación Provincial de Sevilla, por la que se otorga la subvención para el año 2020.

La contratación laboral temporal se ceñirá en la duración a la que determine la subvención a otorgar por la Diputación Provincial de Sevilla, la cual, en las convocatorias correspondientes suele prever como período de ejecución de la subvención el comprendido entre el 1 de Febrero de un año y el 31 de enero del siguiente año.

Segunda. *Modalidad de contrato.*

La modalidad del contrato es por duración determinada en régimen laboral temporal a tiempo parcial según normativa regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

La contratación queda supeditada al contenido de la subvención en cuanto a retribución, duración del contrato y número de horas.

Tercera. *Requisitos de los aspirantes.*

A) Requisitos generales:

- 1) Para poder participar en el proceso selectivo será necesario reunir los siguientes requisitos:
 - a) Tener la nacionalidad española o de cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea o nacional de un Estado incluido en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Comunidad Europea y ratificados por España, que contemplen la libre circulación de trabajadores.
 - b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
 - c) Tener cumplidos 18 años de edad y, no exceder la edad máxima de jubilación con referencia al día en que termine el plazo de presentación de instancias.
 - 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 del 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) Requisitos específicos:

Conforme a lo establecido en el Base Octava de las bases específicas del programa RED ADJ 2019 de la Diputación Provincial de Sevilla, la persona contratada como Agente de Dinamización Juvenil deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) En cuanto a titulación, los contratados como Agentes de Dinamización Juvenil deberán poseer al menos el título de bachiller superior o equivalente, así como acreditar bien conocimientos o bien experiencia en el campo específico de que se trata.
- b) El contratado como Agente de Dinamización Juvenil deberá acreditar conocimientos en el campo específico del trabajo con jóvenes. Se considerará suficiente en relación con los conocimientos la posesión de alguna de estas titulaciones académicas o certificaciones profesionales o formativas:
 - Grado en Educación Social, Grado en Trabajo Social o las titulaciones equivalentes en el sistema educativo anterior.
 - Técnico Superior en Animación Sociocultural y Turística o Técnico Superior en Integración Social.
 - Certificado de Dirección y coordinación de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil correspondiente al nivel 3 de la Familia profesional de Servicios Socioculturales a la Comunidad, según el catálogo del Instituto Nacional de las Cualificaciones.
 - Curso de formación asociado al ámbito de la animación sociocultural y la educación no formal de al menos 390 horas de duración, certificado por entidades reconocidas a tal efecto.
- c) Alternativamente a estos conocimientos, los contratados como Agentes de Dinamización Juvenil podrán acreditar experiencia en el campo específico del trabajo con jóvenes que habrá de ser al menos de 6 meses de duración y estar relacionada con actividades de animación y promoción de los jóvenes, todo ello documentado mediante los correspondientes contratos y un informe de vida laboral.
- 2) Los requisitos enumerados en la presente base deberán reunirse en el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse en el momento de la contratación, considerándose automáticamente excluidos aquellos que no cumplan tanto los requisitos generales como los específicos.

Cuarta. *Solicitudes.*

- 1) Quienes deseen formar parte del presente proceso selectivo deberán hacerlo constar mediante instancia que figura como anexo I, dirigida al Sr. Alcalde Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Aznalcóllar en la que deberán manifestar que conocen las presentes bases y las aceptan y que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en las presentes bases.
- 2) Los aspirantes acompañarán a la solicitud, la siguiente documentación:
 - Fotocopia del Documento Nacional de Identidad o documento acreditativo de la identidad del aspirante.
 - Fotocopia de la titulación exigida o certificación académica que acredite tener cursados y aprobados los estudios completos, así como abonados los derechos para la expedición de aquel título.
 - Fotocopia de los documentos acreditativos de los méritos que se aleguen para la fase de concurso y referidos a la fecha en que expire el plazo de presentación de instancias.
 - Fotocopia de los contratos de trabajo y la vida laboral del aspirante para la acreditación de la experiencia profesional.
 - Proyecto- propuestas de posibles actividades a desarrollar. El documento será una breve reseña de posibles actividades que en opinión del/la aspirante pueda desarrollarse en el marco del Programa de Dinamización Juvenil. La no presentación del proyecto supondrá la no admisión del aspirante. La ocupación del proyecto no ocupará más de 2 páginas, a una sola cara, en el formato Times New Roman 12, con espacios interlineado de 1,5.
- 3) Las solicitudes junto con la documentación indicada debidamente compulsada, se presentarán en el Registro General de este Ayuntamiento o 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, en el plazo de 10 días naturales a contar desde la fecha de publicación de las presentes bases en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla.

Quinta. *Admisión de aspirantes.*

Expirando el plazo de presentación de instancias, el Alcalde dictará resolución en el plazo máximo de 3 días hábiles declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos que se hará pública en la página web así como en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, concediéndose un plazo de 3 días hábiles para la subsanación de errores.

Expirado dicho plazo y resueltas las reclamaciones, se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos que se publicará en los mismos medios que los indicados anteriormente. En caso de no existir subsanación de errores o reclamaciones a la lista provisional de admitidos y excluidos, se elevará a definitiva la misma.

Sexta. Tribunal calificador.

- 1) Los miembros del Tribunal calificador serán técnicos del Ayuntamiento y de la Diputación Provincial de Sevilla, en un número impar y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, debiendo la totalidad de los vocales poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en el cuerpo o escala y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.
- 2) El tribunal estará integrado por un presidente/a y dos vocales (uno de ellos será un técnico de Diputación, tal y como se establece en la Base Octava de la convocatoria reguladora del programa) y el Secretario del Ayuntamiento. Todos ellos tendrán voz y voto excepto el Secretario.
- 3) La designación de los miembros del Tribunal se hará conforme a lo previsto en el Real Decreto 896/91 y en el Estatuto de Función Pública.
- 4) La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, Régimen Jurídico del Sector Público.
- 5) Los miembros del Tribunal son personalmente responsables del estricto cumplimiento de las Bases de la Convocatoria y de la sujeción a los plazos establecidos. Las dudas o reclamaciones que puedan originarse con la interpretación y aplicación de las Bases Generales de la Convocatoria, así como lo que deba hacerse en los casos no previstos, serán resueltas en acuerdo que se adopte por mayoría.

Séptima. Pruebas selectivas.

El procedimiento de selección constará de dos fases: Fase de concurso (baremación de méritos presentados) y fase de oposición (propuesta de proyecto y entrevista).

A) Fase de concurso (baremación de méritos presentados):

- 1) Los méritos se valorarán en referencia a la fecha de cierre del plazo de presentación de instancias y se acreditarán documentalmente junto con la solicitud de participación. El órgano de selección podrá recabar a los interesados las aclaraciones, así como la documentación adicional que estime necesaria para la comprobación de los méritos alegados y justificados documentalmente para que puedan ser valorados.
- 2) Los órganos de selección valorarán los méritos de los aspirantes de conformidad con los siguientes criterios:

A) Formación (máximo 5.5 puntos).

- a) Titulación académica (máximo 3.5 puntos). Sólo serán valoradas las titulaciones adicionales a la presentada como titulación mínima exigida para participar en el proceso selectivo.
 - a.1) Por posesión del título de Animación sociocultural obtenido en curso de al menos 300 horas de duración, expedido por entidades reconocidas a tal efecto: 1 punto.
 - a.2) Por posesión del Ciclo Superior de Formación Profesional en Animación Sociocultural o integración: 1.5 puntos.
 - a.3) Por titulación universitaria relacionada con el puesto a cubrir (Diplomado/a o Graduado/a en Educación Social o Trabajo Social): 2 puntos
 - a.4) Por titulación universitaria distinta de la requerida para formar parte de este proceso de selección y relacionada con el puesto (Educación, Pedagogía, Sociología, Psicología u otras análogas): 1.5 puntos
- b) Por la participación en cursos y/o seminarios siempre que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto solicitado, en la siguiente forma (máximo 2 puntos):
 - b.1) Cursos de 1 a 10 horas: 0.05 puntos
 - b.2) Cursos de 11 a 20 horas: 0.10 puntos.
 - b.3) Cursos de 21 a 40 horas: 0.25 puntos.
 - b.4) Cursos de 41 a 100 horas: 0.50 puntos.
 - b.5) Cursos de más de 100 horas: 0.75 puntos.

En los cursos en los que no se acredite el número de horas se asignará la puntuación mínima.

B) Experiencia profesional (máximo 4.5 puntos).

Sólo serán valorados los periodos de experiencia profesional trabajados adicionalmente al presentado como experiencia mínima exigida para participar en el presente proceso selectivo.

- a) Tiempo de servicio prestado en un puesto análogo en cualquier administración pública: 0.20 puntos por cada mes de trabajo a jornada completa, computándose la puntuación que corresponda proporcionalmente para los contratos a tiempo parcial.
- b) Tiempo de servicio prestado en un puesto análogo en la empresa privada: 0.10 puntos por cada mes de trabajo a jornada completa computándose la puntuación que corresponda proporcionalmente para los contratos a tiempo parcial.

B) Fase de oposición (máximo 10 puntos).

- A) Exposición oral del Proyecto durante 10 minutos (máximo 10 puntos): El Tribunal valorará la idoneidad de las actividades propuestas a desarrollar en el marco del Programa de Dinamización Juvenil convocado por la Diputación Provincial de Sevilla. Se tendrá en cuenta la variedad y originalidad de las mismas y especialmente la adecuación de los proyectos a ejecutar en relación con la población destinataria y las instalaciones disponibles para la prestación del servicio.

Octava. Calificación definitiva, propuesta de selección y contratación.

Una vez terminada la evaluación de los aspirantes, el Tribunal elevará a la Alcaldía el o la candidata propuesta, para que proceda a su contratación.

Novena. Publicidad de la convocatoria.

Las presentes bases se publicarán en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Aznalcóllar y en la web municipal.

Décima. *Recursos.*

La presente convocatoria y sus bases, cuantos actos administrativos se deriven de ella y las actuaciones del Tribunal podrán ser impugnados por los interesados en los casos y en la forma establecidos en la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Contra la presente convocatoria y sus bases, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición ante la Alcaldía en el plazo de un mes contado desde su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, previo al contencioso administrativo que se podrá interponer en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley 29/1998 de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. No obstante, los interesados podrán presentar cualquier otro recurso que estimen oportuno en defensa de sus intereses y derechos.

En lo no previsto en las presentes bases, será de aplicación la Ley 7/1985 de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, El Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local y el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el real decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre.

El Alcalde Presidente, Juan José Fernández Garrido.

ANEXO I. MODELO DE INSTANCIA

D/Dña. _____,
 mayor de edad, con D.N.I. número _____, domicilio a efectos de oír notificaciones en la calle _____ de la localidad de _____, provincia de _____, con número de teléfono _____ y correo electrónico _____.

Enterado/a de la convocatoria de selección para la contratación de carácter temporal de una plaza de Agente de Dinamización Juvenil

SOLICITA

Sea admitida a trámite la presente solicitud, para lo cual declaro, bajo mi responsabilidad, estar en posesión de cuantos requisitos se establecen en las bases que rigen dicha convocatoria referidos siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias y a las que adjunto cuanta documentación se detalla a continuación.

Asimismo, declaro bajo mi responsabilidad, no haber sido separado mediante expediente disciplinario o despido del servicio del Estado, comunidad autónoma o administración local, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de las funciones públicas.

Asimismo, declaro que soy conocedor de las Bases que rigen la presente convocatoria y las acepto expresamente en su totalidad.

Documentación que se adjunta a la solicitud de participación en la convocatoria de selección para contratación de carácter temporal de Agente de Dinamización Juvenil:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

En Aznalcollar a ____ de _____ de 2020

Fdo.: _____

SR. ALCALDE PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE AZNALCÓLLAR

Segundo. Publicar las bases que se anexan a la presente resolución en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, en el tablón de edictos municipal y en el portal de transparencia.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Aznalcóllar a 30 de enero de 2020.—El Alcalde-Presidente, Juan José Fernández Garrido.

36W-690

DOS HERMANAS

Don Francisco Toscano Sánchez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta ciudad.

Hace saber: Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 24 de enero de 2020, ha aprobado inicialmente la «Ordenanza municipal de limpieza pública y gestión de residuos municipales de Dos Hermanas».

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se somete la aprobación inicial al trámite de información y audiencia, por el plazo de treinta días hábiles a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

Transcurrido el plazo sin haberse presentado reclamación o sugerencia alguna, dicho acuerdo quedará elevado a definitivo, caso contrario, el Ayuntamiento Pleno resolverá a la vista de las mismas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 c) de la citada Ley 7/1985.

El expediente se podrá examinar en el tablón de anuncios y edictos de la sede electrónica en el portal web del Ayuntamiento de Dos Hermanas, <https://sede.doshermanas.es>, y en las dependencias de la Oficina Presupuestaria, sitas en la plaza de La Constitución número 1, de lunes a viernes en horario de 9.00 a 14.00 horas.

En Dos Hermanas a 27 de enero de 2020.—El Alcalde-Presidente, Francisco Toscano Sánchez.

Don Francisco Toscano Sánchez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta ciudad.

Hago saber: Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 24 de enero de 2020, ha aprobado inicialmente la «Ordenanza reguladora del comercio ambulante en el término municipal de Dos Hermanas».

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49 de la ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se somete la aprobación inicial al trámite de información y audiencia, por el plazo de treinta días hábiles a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

Transcurrido el plazo sin haberse presentado reclamación o sugerencia alguna, dicho acuerdo quedará elevado a definitivo, caso contrario, el Ayuntamiento Pleno resolverá a la vista de las mismas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 c) de la citada Ley 7/1985.

El expediente se podrá examinar en el tablón de anuncios y edictos de la sede electrónica en el portal web del Ayuntamiento de Dos Hermanas, <https://sede.doshermanas.es>, y en las dependencias de la Oficina Presupuestaria, sitas en la plaza de La Constitución número 1, de lunes a viernes en horario de 9.00 a 14.00 horas.

En Dos Hermanas a 27 de enero de 2020.—El Alcalde-Presidente, Francisco Toscano Sánchez.

8W-642

MAIRENA DEL ALCOR

Don Juan Manuel López Domínguez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Mediante Decreto de Alcaldía número 148/2020 de fecha 4 de febrero, se han aprobado las siguientes bases de proceso selectivo para la ampliación de la Bolsa de Técnicos Acuáticos para el programa de Piscina Cubierta-Piscina de Verano, cuyo tenor literal es el siguiente:

«ANEXO I: BASES DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA AMPLIACIÓN DE BOLSA DE TÉCNICOS ACUÁTICOS-SOCCORRISTAS PARA LA PISCINA CUBIERTA-PISCINA DE VERANO

Primero.— *Objeto.*

Las presentes Bases tienen por objeto regular la selección mediante procedimiento abierto en el Registro Municipal, para la ampliación de la Bolsa de Empleo de Técnicos Acuáticos-Socorristas, con las mismas condiciones contractuales establecidas en el Decreto 765/2016, de 26 de julio.

Las presentes bases generales se adecuan a lo establecido en el Real Decreto Ley 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; la Ley 7/1985, de 2 de abril; el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio; el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo y al reglamento de Contratación laboral temporal del Ayuntamiento de Mairena del Alcor.

Segundo.— *Requisitos generales de los/as aspirantes.*

Los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser español o estar incurso en alguno de los supuestos previstos en el art. 57 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- b) Tener cumplidos dieciséis años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.
- c) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal desempeño de las funciones para las que se nombra.
- d) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el desempeño de las funciones públicas.
- e) Titulaciones exigidas: Título Oficial de Monitor de Natación y Título de Socorrista Acuático; o Título de Licenciado en Ciencias del Deporte que acredite en su expediente académico la formación en dicha disciplina deportiva de al menos 60 horas lectivas y Título de Socorrista Acuático; o Título de T.A.F.A.D. que acredite en su expediente académico la formación en dicha disciplina deportiva de al menos 60 horas lectivas.

Los requisitos exigidos, deberán cumplirse el último día del plazo de presentación de solicitudes, y deberán mantenerse hasta el nombramiento.

Tercero.— *Admisión de aspirantes.*

A.— Quienes deseen formar parte en este proceso selectivo, deberán hacerlo constar en el modelo de instancia dirigida al Sr. Alcalde-Presidente que se adjunta como Anexo en las presentes Bases y que así mismo será facilitado por el Registro General del Excmo. Ayuntamiento de Mairena del Alcor (Plaza de Antonio Mairena,1).

Podrán presentarse las solicitudes en la forma que determina el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Los aspirantes que envíen su instancia de participación a través de los medios oficialmente establecidos (Oficinas de Correos, Subdelegación del Gobierno, etc) deberán enviarlas además por FAX al número 955748828, con el objeto de que el Ayuntamiento tenga constancia de la presentación de las solicitudes dentro del plazo establecido.

B.— Plazo: El plazo de presentación de solicitudes será de diez días hábiles a contar desde el día siguiente de la publicación de la presente convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia.

C.— Documentación a aportar: En todo caso los aspirantes deberán presentar junto a la solicitud:

— Fotocopia del DNI (o documento equivalente que acredite su personalidad como pasaporte o carné de conducir; en caso de personas extranjeras documento nacional equivalente).

- Copia de la Vida Laboral actualizada.
- Acreditación de los perfiles mínimos de titulación según lo establecido en la Base Segunda.e).
- Acreditación de los méritos que han de ser tenidos en cuenta en la fase de concurso (Certificados de cursos, contratos laborales, otras titulaciones etc).

Cuarto.—Terminado el plazo de presentación de instancias se comprobará que los aspirantes reúnen los requisitos necesarios para acceder a la convocatoria y el Tribunal de Selección publicará en la página web la relación provisional de admitidos y excluidos, junto con la causa de exclusión, a efectos de reclamaciones y subsanación de errores, en el plazo de tres días hábiles.

Las reclamaciones y subsanaciones que en su caso hubiera, serán resueltas por el Tribunal de Selección, adoptando acuerdo sobre lista definitiva, que será publicada junto con la baremación provisional. En el caso de que no se presenten reclamaciones la lista provisional será elevada automáticamente a definitiva.

Quinto.— Aplicar el Baremo establecido por el artículo 9 del Reglamento Regulador de los Procedimientos de Contratación Laboral Temporal de este Ayuntamiento («Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 93, de 24 de abril de 2014):

1.— Situación laboral: Tiempo efectivo trabajado en los últimos dos años (a contar desde el día anterior a la apertura del plazo de solicitud). Se otorgará al solicitante tantos puntos como le corresponda en función de la siguiente escala:

- Hasta 1 mes: 12 puntos.
- De 1 mes y un día a 3 meses: 11 puntos.
- De 3 meses y un día a 5 meses: 10 puntos.
- De 5 meses y un día a 7 meses: 9 puntos.
- De 7 meses y un día a 9 meses: 8 puntos.
- De 9 meses y un día a 11 meses: 7 puntos.
- De 11 meses y un día a 13 meses: 6 puntos.
- De 13 meses y un día a 15 meses: 5 puntos.
- De 15 meses y un día a 17 meses: 4 puntos.
- De 17 meses y un día a 19 meses: 3 puntos.
- De 19 meses y un día a 21 meses: 2 puntos.
- De 21 meses y un día a 23 meses: 1 puntos.
- De 23 meses y un día en adelante: 0 puntos.

2.— Formación:

A) Por la participación en Cursos, Seminarios, Máster y Becas, siempre que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en la plaza solicitada, hasta un máximo de 6 puntos en la forma siguiente:

Duración (horas)	Con aprovechamiento		Asistencia	
	Oficial	No oficial	Oficial	No oficial
Hasta 20 horas	0.5	0.25	0.38	0.190
de 21 a 40 horas	0.75	0.375	0.57	0.285
de 41 a 100 horas	1	0.5	0.76	0.380
de 101 a 200 horas	1.5	0.75	1.14	0.570
de 201 a 300 horas	2	1	1.52	0.760
Mas de 300 horas	3	2	1.75	1

Cuando no determinen el número de horas de las que constó, se valorarán como los de hasta 20 horas.

Tendrán consideración de cursos oficiales los organizados por instituciones públicas, la Universidad u otras entidades o centros docentes públicos o privados, cuando estén homologados por los institutos o escuelas oficiales de formación. La determinación de la relación directa será libremente apreciada por la comisión de valoración, pudiendo solicitar la documentación y asesoramiento que precise.

En ningún caso serán baremables las titulaciones exigidas como requisito para el acceso a la presente convocatoria

B) Titulaciones: por poseer titulación académica distinta de la exigida siempre que guarde relación con el puesto a desempeñar, hasta un máximo de 1 punto:

- Grado de Doctor: 1,00 punto.
- Título Universitario Superior: 0,80 puntos.
- Título Universitario de Grado Medio o Diplomado Universitario: 0,60 puntos.
- Bachiller Superior o equivalente: 0,40 puntos.
- E.S.O., Graduado Escolar, F.P. I o equivalente: 0,20 puntos.

A efectos de equivalencia de titulación, sólo se admitirán las establecidas por el Ministerio de Educación con carácter general.

En ningún caso serán baremables las titulaciones exigidas como requisito para el acceso a la presente convocatoria.

3.— Experiencia: la experiencia se valorará por cada mes de servicios prestados en puesto de igual o superior categoría y cualificación, hasta un máximo de 7 puntos, siempre que exista o haya existido relación laboral de carácter funcional o contractual, en la forma que sigue: 0, 3 puntos por cada 30 días de experiencia.

Sexto.— Para la baremación de los méritos, los aspirantes deberán entregar, lo siguiente:

- Para la Baremación de la situación laboral: Copia de la Vida Laboral actualizada.
- Para la Baremación de Formación: Copias de los títulos acreditativos de participación en Cursos, Seminarios, Master y Becas, siempre que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en la plaza solicitada.
- Para la Baremación de Experiencia: Vida laboral actualizada, Informe del Servicio Andaluz de Empleo y cualquier documentación que acredite dicha experiencia, como nóminas, contratos laborales, certificados de empresa, etc.

Cualquier otra documentación que considere oportuna.

Los méritos serán baremables por el Tribunal, siempre y cuando se acredite por los aspirantes que han sido finalizados a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Séptimo.— El Tribunal de Selección estará compuesto, de conformidad con el Reglamento de Regulador de los Procedimientos de Contratación Laboral Temporal de este Ayuntamiento, por los siguientes miembros:

	<i>Ampliación bolsa Técnicos Acuáticos-Socorristas</i>
Presidente	M. ^a José García Martínez
Suplente Presidente	Julia Mateos Jiménez
Vocal 1	José Manuel Jiménez Algaba
Suplente Vocal 1	Miguel Angel Espinosa Mulero
Vocal 2	Esperanza Manzano Moñino
Suplente Vocal 2	María de la O Domínguez Jiménez
Vocal 3	Raquel Domínguez Martín
Suplente Vocal 3	Félix Mateos Guillén
Secretario/a	Diego Jiménez Sánchez
Suplente	Manuel Antonio Navarro Jiménez

Octavo.— Concluida la Baremación, el Tribunal publicará en la página web municipal la relación de aspirantes con la puntuación obtenida. Se concederá un plazo de tres días hábiles para la presentación de reclamaciones o alegaciones.

Los aspirantes resultantes de la ampliación se integrarán, por orden de prelación, a partir del último integrante de la bolsa constituida por Decreto de Alcaldía 765/2016, de 26 de julio.

Anexo

Ampliación bolsa de Técnicos Acuáticos-Socorristas

Apellidos y nombre:

D.N.I.:

Dirección:

Teléfono:

Declaro

Que teniendo conocimiento de las Bases del proceso selectivo, mediante concurso de méritos, convocado para la ampliación de la bolsa de Técnicos Acuáticos-Socorristas:

Primero: Que reúno todas y cada una de las condiciones y requisitos exigidos a la fecha de expiración del plazo de presentación de la instancia.

Segundo: Que adjunto a la presente solicitud, a estos efectos:

- Fotocopia del DNI (o documento equivalente que acredite su personalidad como pasaporte o carné de conducir; en caso de personas extranjeras documento nacional equivalente)
- Copia de la Vida Laboral actualizada.
- Acreditación de los perfiles mínimos de titulación según lo establecido en la Base Segunda.e).
- Acreditación de los méritos que han de ser tenidos en cuenta en la fase de concurso (Certificados de cursos, contratos laborales, otras titulaciones etc).

Por todo ello, solicito:

Ser admitido/a como aspirante en el proceso selectivo descrito en la parte expositiva de este escrito.

En _____ a ____ de _____ de 2020.

El/La Solicitante,

Fdo.: _____ »

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Mairena del Alcor a 4 de febrero de 2020.—El Alcalde, Juan Manuel López Domínguez.

6W-844

MAIRENA DEL ALCOR

Don Juan Manuel López Domínguez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta Villa.

Hace saber: Mediante Decreto de Alcaldía número 146/2020, de fecha 4 de febrero, se han aprobado las siguientes bases de proceso selectivo para la ampliación de la Bolsa de Monitores/as de Gimnasia Rítmica, cuyo tenor literal es el siguiente:

«ANEXO I: BASES DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA AMPLIACIÓN DE BOLSA DE MONITORES/AS DE GIMNASIA RÍTMICA

Primero.— *Objeto.*

Las presentes Bases tienen por objeto regular la selección mediante procedimiento abierto en el Registro Municipal, para la ampliación de la Bolsa de Empleo de Monitores/as de Gimnasia Rítmica, con las mismas condiciones contractuales establecidas en el Decreto 750/2017, de 12 de junio.

Las presentes bases generales se adecuan a lo establecido en el Real Decreto Ley 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; la Ley 7/1985, de 2 de abril; el Real Decreto Legislativo

781/1986, de 18 de abril, el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio; el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo y al reglamento de Contratación laboral temporal del Ayuntamiento de Mairena del Alcor.

Segundo.— *Requisitos generales de los/as aspirantes.*

Los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser español o estar incurso en alguno de los supuestos previstos en el art. 57 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- b) Tener cumplidos dieciséis años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.
- c) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal desempeño de las funciones para las que se nombra.
- d) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el desempeño de las funciones públicas.
- e) Titulaciones exigidas: Título Oficial de Monitor de Gimnasia Rítmica Nivel I o Título de Licenciado en Ciencias del Deporte o Título de Grado equivalente que acredite en su expediente académico la formación en dicha disciplina deportiva de al menos 60 horas lectivas, o Título de Diplomado en Profesorado de Educación General Básica especialidad en Educación Física o Título de Grado en Educación Primaria en la mención de Educación Física, para lo cual deberá presentar plan de estudios realizados durante el Grado o Maestro en la especialidad de Educación Física que acredite en su expediente académico la formación en dicha disciplina deportiva de al menos 60 horas lectivas o Título de T.A.F.A.D. que acredite en su expediente académico la formación en dicha disciplina deportiva de al menos 60 horas lectivas.

Los requisitos exigidos, deberán cumplirse el último día del plazo de presentación de solicitudes, y deberán mantenerse hasta el nombramiento.

Tercero.— *Admisión de aspirantes.*

A.— Quienes deseen formar parte en este proceso selectivo, deberán hacerlo constar en el modelo de instancia dirigida al Sr. Alcalde- Presidente que se adjunta como ANEXO en las presentes Bases y que así mismo será facilitado por el Registro General del Excmo. Ayuntamiento de Mairena del Alcor (Plaza de Antonio Mairena,1).

Podrán presentarse las solicitudes en la forma que determina el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Los aspirantes que envíen su instancia de participación a través de los medios oficialmente establecidos (Oficinas de Correos, Subdelegación del Gobierno, etc) deberán enviarlas además por FAX al número 955748828, con el objeto de que el Ayuntamiento tenga constancia de la presentación de las solicitudes dentro del plazo establecido.

B.— Plazo: El plazo de presentación de solicitudes será de diez días hábiles a contar desde el día siguiente de la publicación de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

C.— Documentación a aportar: En todo caso los aspirantes deberán presentar junto a la solicitud:

- Fotocopia del DNI (o documento equivalente que acredite su personalidad como pasaporte o carné de conducir; en caso de personas extranjeras documento nacional equivalente).
- Copia de la Vida Laboral actualizada.
- Acreditación de los perfiles mínimos de titulación según lo establecido en la Base Segunda.e).
- Acreditación de los méritos que han de ser tenidos en cuenta en la fase de concurso (Certificados de cursos, contratos laborales, otras titulaciones etc).

Cuarto.—Terminado el plazo de presentación de instancias se comprobará que los aspirantes reúnen los requisitos necesarios para acceder a la convocatoria y el Tribunal de Selección publicará en la página web la relación provisional de admitidos y excluidos, junto con la causa de exclusión, a efectos de reclamaciones y subsanación de errores, en el plazo de tres días hábiles.

Las reclamaciones y subsanaciones que en su caso hubiera, serán resueltas por el Tribunal de Selección, adoptando acuerdo sobre lista definitiva, que será publicada junto con la baremación provisional. En el caso de que no se presenten reclamaciones la lista provisional será elevada automáticamente a definitiva.

Quinto.— Aplicar el Baremo establecido por el artículo 9 del Reglamento Regulador de los Procedimientos de Contratación Laboral Temporal de este Ayuntamiento («Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 93, de 24 de abril de 2014):

1.— Situación laboral: Tiempo efectivo trabajado en los últimos dos años (a contar desde el día anterior a la apertura del plazo de solicitud). Se otorgará al solicitante tantos puntos como le corresponda en función de la siguiente escala:

- Hasta 1 mes 12 puntos.
- De 1 mes y un día a 3 meses 11 puntos.
- De 3 meses y un día a 5 meses 10 puntos.
- De 5 meses y un día a 7 meses 9 puntos.
- De 7 meses y un día a 9 meses 8 puntos.
- De 9 meses y un día a 11 meses 7 puntos.
- De 11 meses y un día a 13 meses 6 puntos.
- De 13 meses y un día a 15 meses 5 puntos.
- De 15 meses y un día a 17 meses 4 puntos.
- De 17 meses y un día a 19 meses 3 puntos.
- De 19 meses y un día a 21 meses 2 puntos.
- De 21 meses y un día a 23 meses 1 punto.
- De 23 meses y un día en adelante 0 puntos.

2.— Formación:

A) Por la participación en Cursos, Seminarios, Máster y Becas, siempre que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en la plaza solicitada, hasta un máximo de 6 puntos en la forma siguiente:

Duración (horas)	Con aprovechamiento		Asistencia	
	Oficial	No oficial	Oficial	No oficial
Hasta 20 horas	0.5	0.25	0.38	0.190
de 21 a 40 horas	0.75	0.375	0.57	0.285
de 41 a 100 horas	1	0.5	0.76	0.380

	<i>Con aprovechamiento</i>		<i>Asistencia</i>	
de 101 a 200 horas	1.5	0.75	1.14	0.570
de 201 a 300 horas	2	1	1.52	0.760
Mas de 300 horas	3	2	1.75	1

Cuando no determinen el número de horas de las que constó, se valorarán como los de hasta 20 horas.

Tendrán consideración de cursos oficiales los organizados por instituciones públicas, la Universidad u otras entidades o centros docentes públicos o privados, cuando estén homologados por los institutos o escuelas oficiales de formación. La determinación de la relación directa será libremente apreciada por la comisión de valoración, pudiendo solicitar la documentación y asesoramiento que precise.

En ningún caso serán baremables las titulaciones exigidas como requisito para el acceso a la presente convocatoria

B) Titulaciones: por poseer titulación académica distinta de la exigida siempre que guarde relación con el puesto a desempeñar, hasta un máximo de 1 punto:

- Grado de Doctor: 1,00 punto.
- Título Universitario Superior: 0,80 puntos.
- Título Universitario de Grado Medio o Diplomado Universitario: 0,60 puntos.
- Bachiller Superior o equivalente: 0,40 puntos.
- E.S.O., Graduado Escolar, F.P. I o equivalente: 0,20 puntos.

A efectos de equivalencia de titulación, sólo se admitirán las establecidas por el Ministerio de Educación con carácter general.

En ningún caso serán baremables las titulaciones exigidas como requisito para el acceso a la presente convocatoria.

3.— Experiencia: la experiencia se valorará por cada mes de servicios prestados en puesto de igual o superior categoría y cualificación, hasta un máximo de 7 puntos, siempre que exista o haya existido relación laboral de carácter funcional o contractual, en la forma que sigue: 0, 3 puntos por cada 30 días de experiencia.

Sexto.— Para la baremación de los méritos, los aspirantes deberán entregar, lo siguiente:

- Para la baremación de la situación laboral: Copia de la Vida Laboral actualizada.
- Para la baremación de formación: Copias de los títulos acreditativos de participación en Cursos, Seminarios, Master y Becas, siempre que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en la plaza solicitada.
- Para la baremación de experiencia: Vida laboral actualizada, Informe del Servicio Andaluz de Empleo y cualquier documentación que acredite dicha experiencia, como nóminas, contratos laborales, certificados de empresa, etc.

Cualquier otra documentación que considere oportuna.

Los méritos serán baremables por el Tribunal, siempre y cuando se acredite por los aspirantes que han sido finalizados a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Séptimo.— El Tribunal de Selección estará compuesto, de conformidad con el Reglamento de Regulador de los Procedimientos de Contratación Laboral Temporal de este Ayuntamiento, por los siguientes miembros:

	<i>Ampliación bolsa Monitores/as Gimnasia Rítmica</i>
Presidente	José Madroñal Jiménez
Suplente Presidente	Dolores Cabrera Bocanegra
Vocal 1	Luciano Soto Núñez
Suplente Vocal 1	Manuel López Guillén
Vocal 2	Desiderio Morales Peña
Suplente Vocal 2	Santiago Espinosa Domínguez
Vocal 3	Marianela Sánchez Jiménez
Suplente Vocal 3	Jorge Guillén Marín
Secretario/a	Manuel Antonio Navarro Jiménez
Suplente	Diego Jiménez Sánchez

Octavo.— Concluida la Baremación, el Tribunal publicará en la página web municipal la relación de aspirantes con la puntuación obtenida. Se concederá un plazo de tres días hábiles para la presentación de reclamaciones o alegaciones.

Los aspirantes resultantes de la ampliación se integrarán, por orden de prelación, a partir del último integrante de la bolsa constituida por Decreto de Alcaldía 1110/2019, de 19 de septiembre.

Anexo

Ampliación bolsa de Monitores/as Gimnasia Rítmica

Apellidos y nombre:

D.N.I.:

Dirección:

Teléfono:

Declaro.

Que teniendo conocimiento de las Bases del proceso selectivo, mediante concurso de méritos, convocado para la ampliación de la bolsa de Monitores/as Gimnasia Rítmica:

Primero: Que reúno todas y cada una de las condiciones y requisitos exigidos a la fecha de expiración del plazo de presentación de la instancia.

Segundo: Que adjunto a la presente solicitud, a estos efectos:

- Fotocopia del DNI (o documento equivalente que acredite su personalidad como pasaporte o carné de conducir; en caso de personas extranjeras documento nacional equivalente)
- Copia de la Vida Laboral actualizada.
- Acreditación de los perfiles mínimos de titulación según lo establecido en la Base Segunda.e).
- Acreditación de los méritos que han de ser tenidos en cuenta en la fase de concurso (Certificados de cursos, contratos laborales, otras titulaciones etc).

Por todo ello, solicito:

Ser admitido/a como aspirante en el proceso selectivo descrito en la parte expositiva de este escrito.

En _____ a ____ de _____ de 2020.

El/La Solicitante,

Fdo.: _____ »

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Mairena del Alcor a 4 de febrero de 2020.—El Alcalde, Juan Manuel López Domínguez.

6W-845

MAIRENA DEL ALCOR

Don Juan Manuel López Domínguez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta Villa.

Hace saber: Mediante Decreto de Alcaldía número 147/2020 de fecha 4 de febrero, se han aprobado las siguientes bases de proceso selectivo para la ampliación de la Bolsa de Fisioterapeutas para el programa Piscina Cubierta-Piscina de Verano, cuyo tenor literal es el siguiente:

«ANEXO I: BASES DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA AMPLIACIÓN DE BOLSA DE FISIOTERAPEUTAS PARA EL PROGRAMA PISCINA CUBIERTA-PISCINA DE VERANO

Primero.— *Objeto.*

Las presentes Bases tienen por objeto regular la selección mediante procedimiento abierto en el Registro Municipal, para la ampliación de la Bolsa de Empleo de Fisioterapeutas para el programa Piscina Cubierta- Piscina de Verano, con las mismas condiciones contractuales establecidas en el Decreto 766/2016, de 26 de julio.

Las presentes bases generales se adecuan a lo establecido en el Real Decreto Ley 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; la Ley 7/1985, de 2 de abril; el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio; el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo y al reglamento de Contratación laboral temporal del Ayuntamiento de Mairena del Alcor.

Segundo.— *Requisitos generales de los/as aspirantes.*

Los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser español o estar incurso en alguno de los supuestos previstos en el art. 57 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- b) Tener cumplidos dieciséis años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.
- c) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal desempeño de las funciones para las que se nombra.
- d) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el desempeño de las funciones públicas.
- e) Titulaciones exigidas: Título Oficial de Diplomado en Fisioterapia.

Los requisitos exigidos, deberán cumplirse el último día del plazo de presentación de solicitudes, y deberán mantenerse hasta el nombramiento.

Tercero.— *Admisión de aspirantes.*

A.— Quienes deseen formar parte en este proceso selectivo, deberán hacerlo constar en el modelo de instancia dirigida al Sr. Alcalde-Presidente que se adjunta como anexo en las presentes Bases y que así mismo será facilitado por el Registro General del Excmo. Ayuntamiento de Mairena del Alcor (Plaza de Antonio Mairena,1).

Podrán presentarse las solicitudes en la forma que determina el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Los aspirantes que envíen su instancia de participación a través de los medios oficialmente establecidos (Oficinas de Correos, Subdelegación del Gobierno, etc) deberán enviarlas además por FAX al número 955748828, con el objeto de que el Ayuntamiento tenga constancia de la presentación de las solicitudes dentro del plazo establecido.

B.— Plazo: El plazo de presentación de solicitudes será de diez días hábiles a contar desde el día siguiente de la publicación de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

C.— Documentación a aportar: En todo caso los aspirantes deberán presentar junto a la solicitud:

- Fotocopia del DNI (o documento equivalente que acredite su personalidad como pasaporte o carné de conducir; en caso de personas extranjeras documento nacional equivalente).
- Copia de la Vida Laboral actualizada.
- Acreditación de los perfiles mínimos de titulación según lo establecido en la Base Segunda.e).
- Acreditación de los méritos que han de ser tenidos en cuenta en la fase de concurso (Certificados de cursos, contratos laborales, otras titulaciones etc).

Cuarto.—Terminado el plazo de presentación de instancias se comprobará que los aspirantes reúnen los requisitos necesarios para acceder a la convocatoria y el Tribunal de Selección publicará en la página web la relación provisional de admitidos y excluidos, junto con la causa de exclusión, a efectos de reclamaciones y subsanación de errores, en el plazo de tres días hábiles.

Las reclamaciones y subsanaciones que en su caso hubiera, serán resueltas por el Tribunal de Selección, adoptando acuerdo sobre lista definitiva, que será publicada junto con la baremación provisional. En el caso de que no se presenten reclamaciones la lista provisional será elevada automáticamente a definitiva.

Quinto.— Aplicar el Baremo establecido por el artículo 9 del Reglamento Regulador de los Procedimientos de Contratación Laboral Temporal de este Ayuntamiento («Boletín Oficial» de la provincia Sevilla núm. 93, de 24 de abril de 2014):

1.— Formación:

A) Por la participación en Cursos, Seminarios, Máster y Becas, siempre que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en la plaza solicitada, hasta un máximo de 6 puntos en la forma siguiente:

Duración (horas)	Con aprovechamiento		Asistencia	
	Oficial	No oficial	Oficial	No oficial
Hasta 20 horas	0.5	0.25	0.38	0.190
de 21 a 40 horas	0.75	0.375	0.57	0.285
de 41 a 100 horas	1	0.5	0.76	0.380
de 101 a 200 horas	1.5	0.75	1.14	0.570
de 201 a 300 horas	2	1	1.52	0.760
Mas de 300 horas	3	2	1.75	1

Cuando no determinen el número de horas de las que constó, se valorarán como los de hasta 20 horas.

Tendrán consideración de cursos oficiales los organizados por instituciones públicas, la Universidad u otras entidades o centros docentes públicos o privados, cuando estén homologados por los institutos o escuelas oficiales de formación. La determinación de la relación directa será libremente apreciada por la comisión de valoración, pudiendo solicitar la documentación y asesoramiento que precise.

En ningún caso serán baremables las titulaciones exigidas como requisito para el acceso a la presente convocatoria

B) Titulaciones: por poseer titulación académica distinta de la exigida siempre que guarde relación con el puesto a desempeñar, hasta un máximo de 1 punto:

- Grado de Doctor: 1,00 punto.
- Título Universitario Superior: 0,80 puntos.
- Título Universitario de Grado Medio o Diplomado Universitario: 0,60 puntos.
- Bachiller Superior o equivalente: 0,40 puntos.
- E.S.O., Graduado Escolar, F.P. I o equivalente: 0,20 puntos.

A efectos de equivalencia de titulación, sólo se admitirán las establecidas por el Ministerio de Educación con carácter general.

En ningún caso serán baremables las titulaciones exigidas como requisito para el acceso a la presente convocatoria.

2.— Experiencia: la experiencia se valorará por cada mes de servicios prestados en puesto de igual o superior categoría y cualificación, hasta un máximo de 7 puntos, siempre que exista o haya existido relación laboral de carácter funcional o contractual, en la forma que sigue: 0,3 puntos por cada 30 días de experiencia.

Sexto.— Para la baremación de los méritos, los aspirantes deberán entregar, lo siguiente:

— Para la Baremación de Formación: Copias de los títulos acreditativos de participación en Cursos, Seminarios, Master y Becas, siempre que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en la plaza solicitada.

— Para la Baremación de Experiencia: Vida laboral actualizada, Informe del Servicio Andaluz de Empleo y cualquier documentación que acredite dicha experiencia, como nóminas, contratos laborales, certificados de empresa, etc.

Cualquier otra documentación que considere oportuna.

Los méritos serán baremables por el Tribunal, siempre y cuando se acredite por los aspirantes que han sido finalizados a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Séptimo.— El Tribunal de Selección estará compuesto, de conformidad con el Reglamento de Regulador de los Procedimientos de Contratación Laboral Temporal de este Ayuntamiento, por los siguientes miembros:

	Ampliación bolsa Fisioterapeutas
Presidente	Antonio Francisco López Domínguez
Suplente Presidente	Antonio Cabrera Bocanegra
Vocal 1	Angeles María Jiménez Navarro
Suplente Vocal 1	Teresa López Guillén
Vocal 2	Milagros Núñez Rodríguez
Suplente Vocal 2	M. ^a Dolores Morales Sánchez
Vocal 3	Jorge Fernández Carmona
Suplente Vocal 3	Francisco Jurado Jiménez
Secretario/a	Pilar Morales Sánchez
Suplente	Francisco José Carrión Mellado

Octavo.— Concluida la Baremación, el Tribunal publicará en la página web municipal la relación de aspirantes con la puntuación obtenida. Se concederá un plazo de tres días hábiles para la presentación de reclamaciones o alegaciones.

Los aspirantes resultantes de la ampliación se integrarán, por orden de prelación, a partir del último integrante de la bolsa constituida por Decreto de Alcaldía 766/2016, de 26 de julio.

Anexo

Ampliación bolsa de Fisioterapeutas para programa «piscina cubierta-piscina de verano»

Apellidos y nombre:

D.N.I.:

Dirección:

Teléfono:

Declaro:

Que teniendo conocimiento de las Bases del proceso selectivo, mediante concurso de méritos, convocado para la ampliación de la bolsa de Fisioterapeutas:

Primero: Que reúno todas y cada una de las condiciones y requisitos exigidos a la fecha de expiración del plazo de presentación de la instancia.

Segundo: Que adjunto a la presente solicitud, a estos efectos:

— Fotocopia del DNI (o documento equivalente que acredite su personalidad como pasaporte o carné de conducir; en caso de personas extranjeras documento nacional equivalente).

— Copia de la Vida Laboral actualizada.

— Acreditación de los perfiles mínimos de titulación según lo establecido en la Base Segunda.e).

— Acreditación de los méritos que han de ser tenidos en cuenta en la fase de concurso (Certificados de cursos, contratos laborales, otras titulaciones etc).

Por todo ello, solicito:

Ser admitido/a como aspirante en el proceso selectivo descrito en la parte expositiva de este escrito.

En _____ a ____ de _____ de 2020.

El/La Solicitante,

Fdo.: _____ »

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Mairena del Alcor a 4 de febrero de 2020.—El Alcalde, Juan Manuel López Domínguez.

6W-846

UTRERA

Don Juan Borrego López, Secretario General del Excmo. Ayuntamiento de esta ciudad,

Hace saber: Que por Acuerdo de Pleno en sesión ordinaria, celebrada el día veintiséis de diciembre de dos mil diecinueve, fue aprobada inicialmente la Innovación núm. 50 consistente en la modificación del PGOU vigente de Utrera, conforme a documento redactado por el Arquitecto Municipal don Vicente Llanos Siso, de fecha noviembre 2019, con número de supervisado municipal 01/2019/R00, cuyo objeto es el cambio de uso y/o de ubicación de parcelas de equipamientos y áreas libres, promovida por el Excmo. Ayuntamiento de Utrera, conteniendo el Informe Ambiental Estratégico emitido por la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Sevilla con fecha 8 de octubre de 2019, publicado en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» número 204 de fecha 22 de octubre de 2019, del Documento Ambiental Estratégico de la Innovación del Planeamiento Urbanístico de Utrera, redactado por el equipo técnico de la entidad Therna Soluciones Integrales S.L. (Grupo Igma Consultores), bajo la coordinación del biólogo Tomás Rodríguez Sánchez, con declaración responsable con registro de entrada de fecha 27 de noviembre de 2018 número 50509, así como Memoria de Adecuación al Informe Ambiental Estratégico de fecha 23 de noviembre de 2019 y Valoración de Impacto en la Salud de fecha 13 de diciembre de 2019, redactadas por el Biólogo don Tomás Rodríguez Sánchez y el Ingeniero Agrónomo don Antonio Duque Reina.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 25.3 del Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana, se incluye al presente edicto para su publicación, Resumen Ejecutivo del documento de Modificación del Plan General de Ordenación Urbanística del Municipio de Utrera, consistente en cambio de usos parcelas de equipamientos, Utrera (Sevilla).

Lo que se hace público de acuerdo con los artículos 32 y 39.1 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía y artículo 21.2 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de Evaluación Ambiental, para que en el plazo de cuarenta y cinco días, a contar a partir de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, puedan formularse las alegaciones que se estimen por convenientes. A tales efectos el expediente se encuentra de manifiesto en las Dependencias de Urbanismo, donde podrá ser consultado de lunes a viernes en horario de 9:00 a 13,30 horas. Igualmente los documentos debidamente diligenciados se encuentran disponibles en el tablón de anuncios de la página web municipal <http://www.utrera.org/tablon-de-anuncios/>

RESUMEN EJECUTIVO

«1. Objeto de la modificación.

El objeto de la presente modificación del PGOU consiste en el cambio de uso o de ubicación de parcelas de equipamientos y áreas libres, de propiedad municipal, todas ellas del sistema local de equipamientos. Las parcelas afectadas son un total de once, cuatro con uso de equipamiento educativo, una con uso de equipamiento SIPS (Servicios de Interés Público y Social), dos con uso de equipamiento deportivo y cuatro con uso de áreas libres, sin modificar, en ningún caso, la superficie de áreas libres.

Las parcelas afectadas se encuentran ubicadas en cuatro zonas del casco urbano de Utrera, estando clasificadas todas ellas como suelo urbano consolidado.

Las zonas afectadas son:

1. Polígono industrial «La Morera».
2. Zona residencial «La Mulata».
3. Zona residencial «Naranjal de Castillo».
4. Zona residencial «Ruedos de Consolación».
5. Zona residencial «Campo Verde».
6. Zona residencial «El Carmen».
7. Zona residencial «Centro Histórico».

La presente modificación se redacta, a instancias municipales, por D. Vicente Llanos Siso, Arquitecto Municipal del Excmo. Ayuntamiento de Utrera.

1.1 Modificaciones en Polígono Industrial «La Morera»

Las parcelas afectadas en este sector son las por parcelas de áreas libres y la parcela de equipamiento deportivo situada en la manzana catastral núm. 12135, de propiedad municipal.

La modificación consiste en el desplazamiento de la parcela de uso deportivo indicada, sin modificar su superficie, situada en la misma manzana en las que se encuentran las zonas verdes afectadas, para ajustarla a la realidad física de la situación de la citada zona deportiva.

Esta modificación implica que la zona verde ZV4 se amplía en superficie y la zona ZV3 se disminuye en la misma superficie por lo que la superficie total de las zonas verdes de esta manzana no se modifica siendo la misma que la actualmente existente.

En el siguiente cuadro se indican las superficies y situación, actual y modificadas de las parcelas afectadas:

«La Morera» Situación	Referencia catastral	Calificación uso		Superficie (m ²)	
		Inicial	Modificado	Inicial	Modificado
Calle Mayoriales s/n	1213503TG5211S0001EY	Zona verde (ZV3)	Zona verde (ZV3)	6.244,15	4.812,98
Calle Mayoriales s/n	1213501TG5211S0001IY	Zona verde (ZV4)	Zona verde (ZV4)	5.021,87	6.453,04
Calle Mayoriales núm. 2	1213502TG5211S0001JY	Deportivo	Deportivo	5.504,00	5.504,00

1.2 Modificaciones en Zona residencial de «La Mulata»:

La modificación afecta a la parcela con referencia catastral 3501307TG5230S0001AB situada en la calle Constelación Pavo Real s/n, junto a los depósitos de agua que abastecen a Utrera de agua potable y junto a la I.E.S. Ponce de León.

La modificación consiste en la recalificación de la parcela sita en la calle Constelación Pavo Real s/n, de «La Mulata», con uso de equipamiento educativo y jardines indicadas, cambiando la ubicación de la zona de jardines, manteniendo su superficie, reduciendo la superficie de zona de uso equipamiento educativo, y recalificando el resto de la superficie de equipamiento educativo con el uso de equipamiento S.I.P.S. del sistema general de equipamientos, resultando tres parcelas con los usos indicados, tal y como se indica en el cuadro siguiente:

«La Mulata» situación	Referencia catastral	Calificación uso		Superficie (m ²)	
		Inicial	Modificado	Inicial	Modificado
Calle Constelación Pavo Real s/n	3501307TG5230S0001AB	Jardines	Jardines	2.043,00	2.043,00
Calle Constelación Pavo Real s/n		Equipamiento educativo	Equipamiento SIPS	4.053,00	3.503,00
Calle Constelación Pavo Real s/n			Equipamiento educativo		550,00

(SG) Parcela del sistema general de equipamientos

(*) Las dos parcelas forman parte de la misma parcela catastral.

1.3 Modificaciones en zona residencial «Naranjal de Castillo»

La modificación afecta a las parcelas de equipamientos, del sistema local de equipamientos, y a las parcelas de áreas libres situadas en la manzana catastral núm. 14014, y consiste, en primer lugar, en la recalificación de las parcelas con usos educativo y deportivo por el uso de equipamiento SIPS (Servicios de Interés Público y Social) tal y como se indica en el cuadro siguiente:

«Naranjal de Castillo» Situación	Referencia catastral	Calificación uso		Superficie (m ²)	
		Inicial	Modificado	Inicial	Modificado
Calle Juan Boza y Rivera s/n	14104101TG5240S0001OQ	Equipamiento educativo	Equipamiento SIPS	1.100,00	1.100,00
Calle Juan Boza y Rivera s/n		Equipamiento deportivo	Equipamiento SIPS	600,00	600,00

En segundo lugar, la modificación contempla el agrupamiento de las parcelas sitas en dicha manzana con uso de áreas libres y de las parcelas con uso de equipamiento SIPS del sistema local de equipamientos recalificadas junto con la parcela de uso SIPS existente, resultando lo siguiente:

«Naranjal de Castillo» situación	Calificación uso	Superficie	
		Inicial (m ²)	Modificada (m ²)
Calle Juan Boza y Rivera s/n	Áreas libres jardines	1.232,00	1.232,00
Calle Juan Boza y Rivera s/n	Equipamiento SIPS	380,00	2.080,00
Calle Juan Boza y Rivera s/n	(*) Equipamiento SIPS (SG)	3.420,00	3.420,00

(*) Parcela de equipamiento SIPS del sistema general de equipamientos no afectada por la modificación.

1.4 Modificaciones en zona residencial «Ruedos de Consolación»

La modificación que se pretende realizar consiste, exclusivamente, en la recalificación de las dos parcelas de uso equipamiento educativo por el uso de equipamiento SIPS, sin modificar sus superficies, resultando lo siguiente:

«Ruedos de Consolación» situación	Referencia catastral	Calificación uso		Superficie (m ²)
		Inicial	Modificado	
Calle Barbero de Utrera s/n	4704701TG5250S0001IT	Equipamiento educativo	Equipamiento SIPS	6.000,00
Calle Barbero de Utrera s/n	5202901TG5250S0001DT	Equipamiento educativo	Equipamiento SIPS	10.400,00

1.5 Modificaciones en zona residencial «Campo Verde»:

La modificación que se pretende realizar consiste, exclusivamente, en la recalificación de la parcela de uso equipamiento educativo por el uso de equipamiento SIPS, sin modificar su superficie, resultando lo siguiente:

«Campo Verde» Situación	Referencia catastral	Calificación Uso		Superficie (m ²)
		Inicial	Modificado	
Av. Arroyo del Búho núm. 3	4696002TG5149S0001ME	Equipamiento educativo	Equipamiento SIPS	12.040,00

1.6 Modificaciones en zona residencial «El Carmen»

La modificación que se pretende realizar consiste en la recalificación de una parte de la parcela con uso deportivo con el uso de viario público. Se trata de la zona de la parcela situada adyacente a la Avenida Alcalde José Dorado Ale. Con esta recalificación se pretende dar continuidad al viario existente, paralelo a la citada avenida. El resultado es el siguiente:

«Campo Verde» Situación	Referencia catastral	Calificación Uso		Superficie (m ²)	
		Inicial	Modificado	Inicial	Modificado
Calle Invierno núm. 1	4696002TG5149S0001ME	Equipamiento deportivo	Equipamiento deportivo	5.050,82	4.662,18
			Viario Público		388,64

1.7 Zona residencial «Centro Histórico»

La modificación sólo afecta a la calificación de la parcela afectada:

«Centro Histórico» Situación	Referencia catastral	Calificación uso		Superficie (m ²)
		Inicial	Modificado	
Calle Doctor Pastor núm. 37	2990002TG5129S0001SE	Equipamiento SIPS	Residencial Centro Histórico	468,00

1.8 Modificación de planos.

Las modificaciones indicadas afectan a los planos de la Adaptación a la LOUA del PGOU de Utrera números: 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.1.4 y 2.1.7., y al plano núm. 4 de la Modificación núm. 33 del PGOU de Utrera.

2. Memoria de sostenibilidad económica.

Las modificaciones que se han recogido en el presente documento consisten principalmente en cambio de usos de parcelas de equipamientos o desplazamiento y agrupación de parcelas de áreas libres o de equipamientos, todos ellos del sistema local de equipamiento y de áreas libres, de propiedad municipal, y en el cambio de uso de una parcela de titularidad privada con uso actual de equipamiento SIPS por el uso residencial, no pudiéndose considerar sustanciales dichos cambios, ya que la proporción de las parcelas alteradas es reducida según el cómputo global de las contempladas en el PGOU de Utrera.

Por consiguiente, desde el punto de vista económico, las modificaciones previstas no suponen un incremento de la inversión municipal con respecto a lo previsto en el documento el Plan General de Ordenación Urbanística de Utrera actualmente vigente.»

En Utrera a 28 de enero de 2020.—El Secretario General, Juan Borrego López.

36W-680

TASAS CORRESPONDIENTES AL «BOLETÍN OFICIAL» DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Inserción anuncio, línea ordinaria	2,10	Importe mínimo de inserción	18,41
Inserción anuncio, línea urgente	3,25	Venta de CD's publicaciones anuales	5,72

Las solicitudes de inserción de anuncios, así como la correspondencia de tipo administrativo y económico, se dirigirán al «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, avenida Menéndez y Pelayo, 32. 41071-Sevilla.

Dirección del «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla: Ctra. Isla Menor, s/n. (Bellavista), 41014-Sevilla.
Teléfonos: 954 554 133 - 34 - 35 - 39. Faxes: 954 693 857 - 954 680 649. Correo electrónico: bop@dipusevilla.es