

Boletín Oficial

de la Provincia de Ávila



16 de mayo de 2018

Nº 93

SUMARIO

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

- Resolución del Convenio Colectivo para la actividad de pastelería y confitería de la Provincia de Ávila..... 2

ADMINISTRACIÓN PROVINCIAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ÁVILA

ORGANISMO AUTÓNOMO DE RECAUDACIÓN

- Acuerdo consejo rector autorizando como entidad colaboradora a Caja España de Inversiones, Salamanca y Soria 20

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ÁVILA

- Bases y convocatoria pública para la selección de alumnos del proyecto de formación y práctica profesional becada, JUVENACTIVA..... 21

AYUNTAMIENTO DE MAELLO

- Resolución de adjudicación contrato de obras de reurbanización de la urbanización prados encinas..... 29

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL N.º 1 DE ÁVILA

- Ejecución de Títulos Judiciales 81/2018 notificación a ROFEAL HOSTELERÍA ABULENSE S.L. 31

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 1189/18

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Delegación Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN, DE 8 DE MAYO DE 2018, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA, POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL “CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE PASTERERÍA Y CONFITERÍA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA”. (CÓDIGO CONVENIO, 05000635012010).

Con fecha 26 de abril de 2018 D. Fernando Arribas Carretero, persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del “Convenio Colectivo para la Actividad de Pastelería y Confitería de la Provincia de Ávila”, solicitó la inscripción de dicho convenio en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, dándose así cumplimiento a lo establecido en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Visto el texto del Convenio, que no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, y que se acompaña de la documentación exigida, esta Oficina Territorial de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 8 del Real Decreto 713/2010 y en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por el que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo para la Actividad de Pastelería y Confitería de la Provincia de Ávila en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Tercero. Depositar un ejemplar en esta Oficina Territorial.

Ávila, 8 de mayo de 2018.

Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Avila, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE PASTELERÍA Y CONFITERÍA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

CAPÍTULO I

Naturaleza Jurídica

Artículo 1. Partes contratantes.

El presente convenio ha sido suscrito por la Asociación Abulense de Empresarios de Pastelerías y Confiterías, por una parte, y de otra, por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

CAPÍTULO II

Ámbito de aplicación, vigencia y duración

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

Se regirán por el presente Convenio todas las empresas, cualquiera que fuera su dimensión o naturaleza jurídica, que se dediquen a la fabricación, elaboración y venta, de productos de Confitería y Pastelería artesanal o industrial.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Afecta este convenio a todos los trabajadores, tanto fijos como eventuales, que presten sus servicios en las empresas indicadas anteriormente y que tengan el centro de trabajo en Ávila o su provincia.

Artículo 4. Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia el día 01/01/2015, finalizando su vigencia el 31/12/2018.

Artículo 5. Denuncia.

La duración de este convenio será la que se refleja en el artículo anterior, y se dará por denunciado de manera automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes, subsistiendo en su contenido hasta la publicación de uno nuevo.

Artículo 6. Condición más beneficiosa.

Seguirán subsistentes todas aquellas condiciones más beneficiosas estimadas en su conjunto o cómputo anual que los trabajadores vinieran disfrutando por pacto individual.

CAPÍTULO III

Comisión paritaria y contratación

Artículo 7. Comisión paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de los empresarios quienes designarán entre sí dos secretarios. Cada parte podrá designar asesores permanentes y ocasionales.

Asimismo, la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado. Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, individuales o colectivos, que les sean sometidos por las partes y específicamente los establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes de este Convenio.

En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

La Comisión deberá reunirse para conocer la cuestión planteada en un plazo máximo de tres días hábiles y deberá emitir el preceptivo dictamen en un plazo máximo de diez días para asuntos ordinarios y 72 horas para los extraordinarios.

Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión o/y en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten a los procedimientos regulados en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

Artículo 8. Contratación.

Los contratos temporales, sea cual sea su modalidad y duración, existentes a la firma del presente Convenio o concertados durante su vigencia podrán ser transformados en contratos indefinidos y acogerse, en su caso, a las posibles medidas de fomento del empleo que en cada momento puedan establecerse.

Artículo 9. Contrato Eventual por circunstancias de la producción.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. A la terminación del Contrato si el empresario no lo transforma en Indefinido, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por cada año de servicio.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 10. Clasificación profesional y Promoción.

La totalidad de las categorías profesionales que se señalan seguidamente, podrán ser desempeñadas por trabajadores hombres y mujeres sin exclusión alguna por razón de sexo.

Las clasificaciones del personal serán meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades o volumen de la empresa no lo requiere.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos :

- I. Técnicos y Administrativos
- II. Mercantiles
- III. Obreros
- IV. Subalternos

Grupo I. Técnicos y Administrativos.

Quedan clasificados en este grupo quienes realicen trabajos que exijan , con titulación o sin ella una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo administrativo, facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Mercantiles.

Comprende el personal que se dedique a la promoción de las ventas, la comercialización de los productos elaborados por la empresa y el desarrollo de su publicidad, como también a la venta de los mismos, tanto al por mayor como al detall o por el sistema de autoventa, ya trabaje en la localidad en la que radica de los productos como en aquellas otras en las que existan oficinas , depósitos de distribución o delegaciones de ventas propias.

Grupo III. Obreros.

Incluye a este grupo el personal que ejecute fundamentalmente trabajos de índole material o mecánico.

Grupo IV. Subalternos.

Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza , para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

En los anteriores grupos se podrán contener las siguientes categorías:

I. Técnicos y Administrativos:

De Grado Superior: los que poseen título universitario o de Escuela Especial Superior.

De Grado Medio: los que poseen el correspondiente título expedido por las entidades legalmente capacitadas para ello.

Técnico no titulado:

Encargado General, Maestro Obrador o Jefe de Fabricación y de taller y ayudante de laboratorio.

Oficinas Técnicas de Organización:

Jefe de 1.ª, Técnicos de organización, Ayudante de organización.

Técnicos de proceso de datos:

Jefe de proceso de datos, Analista, Jefe de explotación, programador de ordenador y máquinas auxiliares y operador de ordenador.

Jefe de Administración, Oficial de 1.ª y de 2.ª y Telefonista.

II. Mercantiles:

Jefe de ventas, inspector de ventas, promotor de propaganda y/o publicidad, Encargado de establecimiento, Vendedor, Viajante, corredor de plaza, Dependiente, Ayudante. Vendedor con autoventa y Mozo de almacén.

III. Obreros:**Personal de Obrador:**

Hornero, Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª, Ayudante.

Personal de Acabado, Envasado y Empaquetado:

Encargado de sección Oficial de 1.ª y de 2.ª, Ayudante.

Personal de Oficios Auxiliares:

Encargado de sección, Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª y Ayudante.

Personal Subalterno:

Mozo de Almacén, Conserje, Cobrador, Basculero-pesador, Guarda Jurado, Vigilante de Seguridad, Ordenanza u Portero o Conserje y Ayudante.

La definición de las categorías profesionales reflejadas en este Convenio es la que se recoge en el Anexo I del Acuerdo Marco Nacional para el sector de la pastelería, a excepción de las definiciones de las categorías de auxiliar, aspirante o aprendiz que no se contemplan en este Convenio Colectivo. El personal de tienda y de obrador, desempeñará las funciones de limpieza, almacenamiento y demás tareas de intendencia relacionadas con el puesto de trabajo.

CAPÍTULO IV**Estructura Salarial****Artículo 11. Retribuciones.**

La cuantía del Salario base del año 2015, para cada grupo profesional, será la que se establece en el Anexo I (Tablas Salariales).

La cuantía del Salario base del año 2016, para cada grupo profesional, será la que se establece en el Anexo II (Tablas Salariales).

La cuantía del Salario base del año 2017, para cada grupo profesional, será la que se establece en el Anexo III (Tablas Salariales).

La cuantía del Salario base del año 2018, para cada grupo profesional, será la que se establece en el Anexo IV (Tablas Salariales).

Artículo 12. Revisión Salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrara, al 31 de diciembre de 2018 un incremento superior al 1,5 %, las tablas salariales y el resto de conceptos retributivos pactados para el año 2018, serán objeto de una revisión salarial en el exceso que resulte, que tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero del año 2018. La cantidad resultante se abonará en una sola paga en el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por este convenio, tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias de treinta días, en cuantía de su salario base más el complemento personal consolidado que le pudiera corresponder, que se harán efectivas el día 31 del mes de julio la primera y el 20 de diciembre la segunda. En el caso de que estos días fuesen festivos, se abonarán el día laborable último anterior a dicha fecha.

Artículo 14. Participación de beneficios.

Por el concepto de participación de beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación equivalente a 30 días de salario base más el complemento personal consolidado que le pudiera corresponder, que se abonará en el mes de marzo o

se podrá hacer efectiva mediante el prorrateo mensual.

Artículo 15. Horas Extraordinarias.

La retribución de las horas extraordinarias se calculará de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$H.E = \frac{\text{SALARIO BASE ANUAL}}{\text{JORNADA ANUAL}} \times 1,20$$

Artículo 16. Complemento personal consolidado.

Los importes que por el concepto de antigüedad vinieran percibiendo en el momento de la firma del presente convenio, los trabajadores incluidos en el mismo, pasarán a tener consideración de “complemento personal” y como tal sujeto únicamente al porcentaje de incremento que se pacte en el convenio, no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 17. Inaplicación de las condiciones de trabajo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASCL), incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO V

Ordenación de la jornada

Artículo 18. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de promedio con un cómputo anual de 1800 horas durante la vigencia de este Convenio .

Para el personal de producción y obrador la jornada que se realice en domingos y festivos terminará a las 14 horas. En el supuesto de que se prolongue dicha jornada se establece un plus compensatorio de 30 euros mensuales si dicha prolongación se realiza durante al menos dos domingos o dos festivos mensuales si los hubiera.

Cuando la jornada sea continuada, los trabajadores tendrán derecho a un descanso de quince minutos de interrupción en la jornada de trabajo, computándose como de trabajo efectivo. Este tiempo se disfrutará entre las 4 y las 5 horas de trabajo.

Artículo 19. Trabajo en festivos.

El día de descanso semanal sustitutorio del domingo será inamovible, con la excepción de que dicho día recaiga en festivo o en víspera de día festivo intersemanal, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre la empresa y el trabajador, y en caso de desacuerdo dentro de los siete días inmediatamente posteriores.

Las catorce fiestas anuales legalmente establecidas se compensarán cada una de ellas con un día laborable a disfrutar según acuerdo entre la empresa y el trabajador, y en caso de desacuerdo, dentro de los quince días inmediatamente posteriores.

Todo ello sin menoscabo de los acuerdos que tengan pactados en dicha materia las empresas afectadas y sus trabajadores.

Artículo 20. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 30 días naturales, las cuales se disfrutarán preferentemente en los meses de junio a septiembre, siempre de mutuo acuerdo con la empresa. Las empresas están obligadas a comunicar con dos meses de antelación a sus trabajadores las fechas concretas de su disfrute.

Si la empresa por causa justificada tuviera que cerrar obligatoriamente, siempre que no sea menos de 15 días, se deducirán de los 30 días de vacaciones del mismo año.

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

Artículo 21. Licencias retribuidas.

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.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- 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 una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

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) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, 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 en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

- h) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado j), de este artículo.
- i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, adoptante 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.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- j) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados h) y i) de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados h) y i) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

- k) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

CAPÍTULO VI

Prestaciones Sociales

Artículo 22. Prendas de trabajo.

Las empresas afectadas por este convenio, proveerán al personal que por su trabajo lo necesiten, obligatoria y gratuitamente, de las siguientes prendas al año:

Personal de producción:

- Dos pantalones.
- Dos gorros.
- Dos chaquetillas.
- Tres mandiles.
- Dos batas.

Personal de venta:

A los trabajadores que presten sus servicios en sectores en los que su actividad precise la necesidad de buzos, guardapolvos, etc, la Empresa les proporcionará dos unidades al año.

Artículo 23. Manipulación de Alimentos.

Será la empresa que contrate a los trabajadores que realicen manipulación de alimentos, la que se responsabilice de su formación en materia de higiene alimentaria.

El coste de los programas de formación que sean necesarios será a cargo de la empresa y serán impartidos bien por la propia empresa o por una entidad que esté autorizada y registrada por la Agencia de Protección de la Salud y Seguridad Alimentaria de la Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León.

Artículo 24. Jubilaciones parcial y contrato de relevo.

Al amparo del art. 215.2 de la Ley de la Seguridad Social y del art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores el derecho de jubilación parcial y la consiguiente reducción de la jornada hasta los límites máximos previstos, cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial el de edad. El correspondiente contrato de relevo podrá celebrarse, de acuerdo con la empresa, ajustándose a la normativa vigente.

El porcentaje de jornada que corresponda de trabajo efectivo se podrá acumular en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa.

Hasta que el trabajador jubilado parcialmente llegue a la edad de jubilación, la empresa deberá mantener un contrato de relevo conforme a los requisitos y condiciones que establece la legislación vigente en este tipo de contratación. A la finalización del contrato, si la empresa no lo transforma en indefinido el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica en la cuantía legalmente establecida.

Artículo 25. Póliza de accidentes de trabajo.

Las empresas suscribirán una póliza de accidentes que garanticen a los trabajadores las contingencias de muerte o de la invalidez permanente derivada del trabajo por un importe de 12.000 € por trabajador.

A los efectos de este artículo, la póliza en cuestión, se regirá íntegramente por lo dispuesto en la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro (modificada por Ley 18/1997, de 13 de mayo) incluso en la determinación del concepto de invalidez, debiendo estarse a lo establecido en la póliza que se suscriba.

Para que las empresas puedan adaptar su póliza de seguro actual, a lo establecido en el presente artículo, la cobertura de esta póliza entrará en vigor a la finalización de la póliza que actualmente tenga contratada la empresa.

Artículo 26. Complemento de I.T.

Las empresas complementarán hasta el 100 % del salario real líquido, que el trabajador debiera percibir de estar en activo, siempre que se encuentre en cualquiera de estas situaciones:

- a) En situación de I.T derivada de accidente de trabajo, desde el primer día y hasta la fecha del alta médica .
- b) En situación de enfermedad común que requiera hospitalización, desde el primer día de ingreso en el centro hospitalario hasta el alta médica y en caso de posterior

convalecencia fuera del hospital hasta la finalización de la misma, y un período máximo de ocho meses desde la fecha de la baja.

Artículo 27. Garantías Sindicales.

Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de empresa o delegados de personal, en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo a la siguiente escala:

Delegados de personal o miembros del Comité de empresa:

- Desde 6 hasta 100 trabajadores, 15 horas mensuales.
- De 101 a 250 trabajadores, 20 horas mensuales.

Quedan excluidas del cómputo de las horas sindicales el tiempo de reunión a instancia de la empresa, el tiempo invertido en negociación colectiva y la convocatoria oficial por la Autoridad Laboral Judicial.

El tiempo sindical podrá ser acumulado al colectivo del Comité de Empresa previa comunicación a la empresa.

Locales y tablón de anuncios:

En las empresa o centros de trabajo y siempre que su características lo permitan, se pondrá, se pondrá a disposición del Comité de Empresa o Delegados de personal un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con los trabajadores.

CAPÍTULO VII

Régimen Disciplinario

Artículo 28. Régimen disciplinario.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por el presente Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia en: Leves, graves y muy graves.

1.º Faltas leves:

Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquiera otra de naturaleza análoga. Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

2.º Faltas graves:

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él, ausentarse del trabajo sin licencia o permiso dentro de la jornada laboral, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, y, en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses y cualesquiera otras de características análogas a las enumeradas.

3.º Faltas muy graves:

Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, los malos tratos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros de trabajo o subordinados, la violación de

secretos de la empresa, la embriaguez habitual, acoso sexual, la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año y la retirada del permiso de conducir por sanción (administrativa o judicial) por causa de alcoholemia, drogas o sustancias psicotrópicas o por conducir de forma imprudente.

Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días 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.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1.º Faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y haber.

2.º Faltas graves: Suspensión de empleo y haber de dos a cinco días e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para pasar a la categoría superior.

3.º Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta, y despido.

La retirada administrativa o judicial del permiso de conducir llevará aparejada la suspensión de empleo y sueldo del trabajador afectado, por el mismo período que aquél a que se concrete la retirada, siempre que el trabajador tenga la categoría de conductor-repartidor. No obstante lo anterior quedará sin efecto la suspensión de empleo si el cumplimiento de la sanción por parte del trabajador se realizara durante fines de semana o períodos vacacionales, no viéndose afectado el desarrollo de sus funciones habituales.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

Procedimiento sancionador.

1.º Contra las sanciones leves, graves y muy graves que le sean impuestas, el trabajador tendrá derecho a recurrirlas ante los Juzgados de lo Social, previa la conciliación obligatoria ante el organismo correspondiente.

2.º Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del período de cumplimiento de las mismas, y, en el supuesto de ser recurridas por el trabajador ante los Juzgados de lo Social, no se cumplirán hasta que éstos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición adicional 1.ª: Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

“Las partes afectadas por el presente convenio se comprometen a promover el Principio de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación por razón de sexo con carácter transversal en todas las políticas y áreas de la empresa. Este compromiso conlleva el de remover los obstáculos que puedan incidir en el incumplimiento de este principio.”

Disposición adicional 2.ª: Protección de las situaciones de maternidad, paternidad, embarazo y lactancia.

Las partes firmantes del presente convenio se remiten expresamente a lo previsto en el estatuto de los trabajadores en estas materias, tras la aprobación de la L.O. para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, L.O 3/2007.

Disposición adicional 3.ª: Violencia de Género.

Las partes firmantes de este acuerdo manifiestan expresamente su absoluto rechazo contra la violencia de género, y, siendo conscientes de que la Negociación Colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio efectivo de las medidas de protección para las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previstas en la LO 1/2004, acuerdan, a tal efecto, lo siguiente:

- Reconocer como vías de acreditación suficiente de la condición de víctima de violencia de género, además de las previstas en la Ley (Orden de Protección o Informe del Ministerio Fiscal) las siguientes:
 - Dictamen de los Servicios Sociales.
 - Denuncia ante el juzgado.
- Cada uno de estos documentos, por separado, será suficiente para poder acceder a las medidas de protección previstas en el Título 2º de la Ley, y que son, entre otras:
 - Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas que se utilicen en la empresa.
 - Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
 - Suspensión temporal del contrato de trabajo en los términos y condiciones establecidos legalmente.
 - Las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no computarán como faltas de asistencia a efectos de lo previsto en el apartado d) del artículo 52) del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional 4.ª: Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, constitucionalmente reconocidos, las partes firmantes del presente acuerdo, manifiestan su claro compromiso con la normativa nacional y comunitaria y reconocen la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo.

1. A los efectos de determinar las situaciones o condiciones que se consideran constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, se incluyen a continuación las definiciones contenidas en la L.O de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. L 3/2007:
 - Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar

contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Constituye acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
 - Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. En general la expresión acoso alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo de la realización de esa conducta.
 3. En el ámbito del centro de trabajo no se tolerará ningún tipo de acoso, asistiendo al trabajador o trabajadora que fuera objeto de estas conductas, el derecho a presentar denuncia contra el o la actuante ante la dirección de la empresa y o ante los juzgados competentes.
 4. La persona trabajadora que se considere víctima de cualquier tipo de acoso, podrá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa por escrito directamente, o a través de su representante en la misma, haciendo referencia a las circunstancias en las que se haya producido el hecho, la persona causante de dicha conducta y las consecuencias que hayan podido derivarse para la denunciante. La presentación del escrito de denuncia ante la Dirección de la empresa, dará lugar a la apertura de un expediente informativo para la averiguación de los hechos con audiencia de las partes implicadas (denunciante y denunciado/a) , y una vez verificados los hechos, la empresa los pondrá en conocimiento del Juzgado de Instrucción.
 5. Las conductas constitutivas de cualquier tipo de acoso serán siempre consideradas falta muy grave, y la sanción aplicable en todo caso, será el despido de la persona causante de la misma. La empresa, tan pronto tenga constancia fehaciente de los hechos constitutivos de acoso, deducirá carta de despido contra la persona que haya ejecutado la misma

Disposición Adicional 5.ª Igualdad de retribución: El empresario está obligado a pagar por un trabajo de igual valor el mismo salario, sin que pueda haber discriminación alguna por razón de género, edad, nacionalidad, orientación sexual o cualquiera otra.

Disposición Adicional 6.ª: En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera: En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones complementarias.

ANEXO I
AÑO
2015

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES
I. TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	
Director	940,23
Encargado General	884,50
Oficial Administrativo	824,90
Auxiliar de Oficina	800,29
II. MERCANTILES	
Encargado	856,31
Dependiente	800,29
Conductor Repartidor	757,00
III. OBREROS	
Oficial 1. ^a	824,90
Oficial 2. ^a	800,29
Hornero	824,90
Ayudante	719,31
IV. SUBALTERNOS	
Almacenero/Mozo	719,31
Limpiador	719,31

ANEXO II
AÑO
2016

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES
I. TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	
Director	940,23
Encargado General	884,50
Oficial Administrativo	824,90
Auxiliar de Oficina	800,29
II. MERCANTILES	
Encargado	856,31
Dependiente	800,29
Conductor Repartidor	757,00
III. OBREROS	
Oficial 1. ^a	824,90
Oficial 2. ^a	800,29
Hornero	824,90
Ayudante	719,31

IV. SUBALTERNOS	
Almacenero/Mozo	719,31
Limpiador	719,31

ANEXO III

AÑO

2017

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES
I. TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	
Director	949,63
Encargado General	893,35
Oficial Administrativo	833,15
Auxiliar de Oficina	808,29
II. MERCANTILES	
Encargado	864,87
Dependiente	808,29
Conductor Repartidor	764,57
III. OBREROS	
Oficial 1. ^a	833,15
Oficial 2. ^a	808,29
Hornero	833,15
Ayudante	726,50
IV. SUBALTERNOS	
Almacenero/Mozo	726,50
Limpiador	726,50

ANEXO IV

AÑO

2018

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE/MES
I. TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	
Director	963,87
Encargado General	906,75
Oficial Administrativo	845,65
Auxiliar de Oficina	820,41
II. MERCANTILES	
Encargado	877,84
Dependiente	820,41
Conductor Repartidor	776,04

III. OBREROS	
Oficial 1. ^a	845,65
Oficial 2. ^a	820,41
Hornero	845,65
Ayudante	737,40
IV. SUBALTERNOS	
Almacenero/Mozo	737,40
Limpiador	737,40

ADMINISTRACIÓN PROVINCIAL

Número 1201/18

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ÁVILA

ORGANISMO AUTÓNOMO DE RECAUDACIÓN

A N U N C I O

El Consejo de Rector del Organismo Autónomo de Recaudación de la Diputación Provincial de Ávila, en sesión celebrada el 27 de abril de 2018, acordó autorizar que Caja España de Inversiones Salamanca y Soria, sea entidad colaboradora en la recaudación del Organismo Autónomo de Recaudación en período voluntario y ejecutivo de valores recibo de cobro periódico, liquidaciones, autoliquidaciones, multas de tráfico y demás ingresos de derecho público, que se autoricen por el Organismo Autónomo de Recaudación de la Diputación de Ávila.

Lo que se hace público, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 159 del Reglamento de Organización y Procedimiento del Organismo Autónomo de Recaudación.

Ávila, 8 de mayo 2018.

El Presidente, *Jesús Manuel Sánchez Cabrera*.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 1213/18

AYUNTAMIENTO DE ÁVILA

A N U N C I O

Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Ávila, en sesión celebrada el día 10 de mayo del corriente, han sido aprobadas las Bases Reguladoras y Convocatoria Pública de la selección y becas de alumnos/as participantes en el Proyecto Juvenactiva, en la forma que a continuación se transcribe.

BASES REGULADORAS Y CONVOCATORIA PÚBLICA PARA LA SELECCIÓN DE ALUMNOS/AS DEL PROYECTO DE FORMACIÓN Y PRÁCTICA PROFESIONAL BECADA, DENOMINADO “JUVENACTIVA”, PROMOVIDO POR EL AYUNTAMIENTO DE ÁVILA, EN EL MARCO OPERATIVO DE GARANTÍA JUVENIL, Y CONFINANCIADO POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES CON LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y ENTES LOCALES, DEL MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA Y PARA LAS ADMINISTRACIONES TERRITORIALES, Y POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

El Excmo. Ayuntamiento de Ávila, desde su Área de Desarrollo Económico e Innovación, ha diseñado este programa de formación y práctica profesional a través de 3 itinerarios de inserción que proporcionarán formación y práctica profesional en las especialidades “Operaciones auxiliares en la organización de actividades y funcionamiento de instalaciones deportivas”, “Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil” e “Informador Juvenil”, como medida para mejorar la empleabilidad de jóvenes que se encuentran fuera de los sistemas de educación reglada, bien porque han finalizado la etapa de estudios prevista o bien porque han abandonado prematuramente los mismos, pero no han conseguido insertarse en el mercado laboral o mantenerse en el mismo.

Nace así el Proyecto Juvenactiva, con la pretensión de enmarcarse dentro de las denominadas actuaciones de innovación social, cumpliendo las premisas que definen este tipo de iniciativas y que se resumen en que resuelvan un problema con fórmulas novedosas, satisfaciendo una necesidad que se haya puesto de relieve dentro de la población en la que se enmarca y que esto se lleve a cabo aprovechando las oportunidades que existen en el propio ámbito donde se va a actuar.

En este sentido, “JUVENACTIVA” se dirige a paliar el desempleo juvenil, como problema de gran relevancia que está produciendo en Ávila una creciente pérdida de población joven debido a que, ante la falta de expectativas de empleo, suelen optar por emigrar hacia otros territorios en busca de oportunidades laborales, proporcionando cualificación en una ocupación que está poco implantada en nuestro municipio, ya que fuera del ámbito público, no existen iniciativas dirigidas específicamente al ocio joven y/o a la información sobre los recursos disponibles y su aprovechamiento para una vida plena, por lo que puede considerarse un hueco de mercado, existiendo, además, una demanda cada vez mayor de que se proporcionen alternativas tanto para el tiempo libre, como mecanismos para la incorporación de este colectivo en todos los aspectos que implica una ciudadanía plena (asociacionismo, trabajo y empresa, interacción con las administraciones, uso de

recursos, participación en la toma de decisiones...), por lo que el fomento de este tipo de ocupaciones vendría a satisfacer esta necesidad.

Por otro lado, esta acción aprovecha la oportunidad que supone disponer de un Área de Juventud municipal, desde la que reclutar a los participantes en el programa y propiciar la infraestructura para la práctica profesional de las personas formadas, siendo, además, el entorno que más usuarios recibe sobre los que poder aplicar los contenidos teóricos, en cuanto a organización de actividades del ocio y tiempo libre, así como la recopilación, transformación y entrega de información relevante, de manera personal o grupal o mediante la utilización de los nuevos foros que proporcionan las tecnologías de la información y las redes sociales.

El proyecto se presentó, para su cofinanciación, a la segunda convocatoria 2017 de ayudas del Fondo Social Europeo previstas en el Programa Operativo de Empleo Juvenil (ayudas AP-POEJ), destinadas a la integración sostenible de personas jóvenes en el mercado de trabajo, en el contexto del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, regulada por la Resolución de 22 de agosto de 2017, de la Dirección General de Relaciones con las Comunidades Autónomas y Entes Locales, publicada al amparo de la Orden HAP/1337/2016, de 27 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras de estas ayudas, y las modificaciones reguladas en la Orden PRA/812/2017, de 16 de agosto.

Dentro de este marco normativo, el proyecto ha sido resuelto favorablemente al amparo de la Resolución de 29 de enero de 2018, del organismo convocante, por lo que, desde el Ayuntamiento de Ávila, se realiza esta convocatoria pública y bases reguladoras para la selección de los/as alumnos/as que participarán en el programa y recibirán la ayuda, conforme a lo establecido en las Bases de Ejecución del Presupuesto General del Ayuntamiento de Ávila para el ejercicio 2018, mediante concurrencia competitiva, conforme a lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

1. OBJETO DE LA CONVOCATORIA

- a. Las presentes bases y convocatoria tienen como objeto convocar 45 plazas de alumnos/as para jóvenes interesados/as en participar en el Proyecto Juvenactiva, y regular su proceso de selección, quienes realizarán el programa formativo y la práctica profesional, y serán, así mismo, beneficiarios de una beca de 250 euros mensuales, como ayuda para la formación.
- b. El Programa tendrá una duración total de 6 meses, con previsión de comenzar el 1 de junio de 2018 y finalizando el 30 de noviembre de 2018, siendo la duración década itinerario la que se especifica en el punto c. y desarrollándose los 2 primeros de manera consecutiva y el tercero solapándose con los anteriores.
- c. Durante su desarrollo, se impartirá formación, orientación y práctica profesional a través de los siguientes itinerarios:
 - **Itinerario A:** Operaciones Auxiliares en la organización de actividades y funcionamiento de instalaciones deportivas. **Nivel 1**, sin requisitos formativos ni profesionales.
 - Formación específica: 180 horas.
 - Formación transversal (“Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”, “Idiomas” y “Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación”): 90 horas.
 - Práctica profesional: 150 horas.
 - Tutorías y orientación laboral y para el autoempleo: 30 horas.

TOTAL: 450 horas.

Duración: 3 meses.

- **Itinerario B:** Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil. **Nivel 2.** Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Prueba de Acceso a Ciclo Formativo de Grado Medio, Certificado de profesionalidad del mismo nivel, Certificado de profesionalidad de nivel 1 de la misma familia profesional.
 - Formación específica: 170 horas.
 - Formación transversal (“Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”, “Idiomas” y “Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación”): 90 horas.
 - Práctica profesional: 160 horas.
 - Tutorías y orientación laboral y para el autoempleo: 30 horas.

TOTAL: 450 horas.

Duración: 3 meses.

- **Itinerario C:** Información juvenil. **Nivel 3.** Título de Bachillerato, Certificado de profesionalidad del mismo nivel, Prueba de Acceso a Ciclo Formativo de Grado Superior, Certificado de profesionalidad de nivel 2 de la misma familia profesional.
 - Formación específica: 360 horas.
 - Formación transversal (“Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”, “Idiomas” y “Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación”): 90 horas.
 - Práctica profesional: 120 horas.
 - Tutorías y orientación laboral y para el autoempleo: 30 horas.

TOTAL: 600 horas.

Duración: 4 meses.

2. REQUISITOS DE LOS PARTICIPANTES

- a. Ser joven entre 16 y 30 años, incluidas personas con discapacidad.
- b. Ser personas no ocupada y no integrada en los sistemas de educación o formación reglada, independientemente de su nivel formativo.
- c. Estar debidamente inscrito en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- d. Encontrarse al corriente de pago de las obligaciones tributarias, de la seguridad social y con el Ayuntamiento de Ávila.

3. CRÉDITO PRESUPUESTARIO

Las becas se concederán con cargo a la partida presupuestaria 0501 24150 48002.

4. PLAZO Y LUGAR DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

- a. Las personas interesadas, deberán presentar su solicitud cumplimentando el modelo que para tal fin se adjunta a esta convocatoria, denominado Anexo I, así como los documentos que acrediten la identidad del solicitante y el cumplimiento de los requisitos, o, en su caso, firmar la autorización para que desde el Ayuntamiento se pueda constatar dicho cumplimiento mediante el acceso a los datos correspondientes en otras administraciones.

- b. También presentarán, junto a la solicitud, los documentos que acrediten los criterios que se valorarán conforme al baremo que se adjunta como Anexo II, o, en su caso, firmar la autorización para que desde el Ayuntamiento se pueda constatar dicho cumplimiento mediante el acceso a los datos correspondientes en otras administraciones, para establecer el orden de selección de los solicitantes.
- c. El plazo para la presentación de solicitudes empieza al día siguiente de la fecha de publicación de esta convocatoria y finaliza el 28 de mayo a las 14:00 horas. Sin embargo, en caso de que no se cubran las plazas disponibles, permanecerá abierta hasta que se completen.
- d. Las solicitudes deberán presentarse en el Registro Oficial del Ayuntamiento, situado en la Plaza del Mercado Chico, 1 de Ávila.

5. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y BAREMO

- a. Una vez finalizado el plazo de recepción de solicitudes, se reunirá la comisión que se constituya a tal fin por personal técnico del Ayuntamiento de Ávila y se procederá a revisar el cumplimiento de los requisitos, excluyendo aquellas solicitudes que no los cumplan.
- b. Posteriormente, se aplicará el baremo para ordenar el listado de personas preseleccionadas en función de la puntuación derivada de los criterios de dicho baremo, quedando como seleccionadas las 12 primeras y como reserva las siguientes.
- c. Una vez finalizado el proceso de baremación, se comunicará a las personas seleccionadas que están admitidas como participantes del Proyecto Juvenactiva y se publicarán las listas de admitidos/as y reservas, debiéndose personar los primeros en las instalaciones del Área de Desarrollo Económico e Innovación, en la Calle Tomás Luis de Victoria, 6 (Edificio Plaza de Abastos, planta alta), para ratificarse en su interés como alumno/a participante.

6. CUANTÍA INDIVIDUALIZADA

La cuantía de la ayuda para cada uno de las personas seleccionadas como participantes será de 250 euros mensuales, con un máximo de mensualidades en función de la duración total del itinerario de formación y práctica profesional, que se abonará conforme a lo establecido en el apartado 7 de estas bases y convocatoria.

7. PAGO DE LAS BECAS

- a. Las becas se abonarán a cada participante siempre y cuando hayan cumplido los compromisos de asistencia, disciplina y aprovechamiento, tal y como se reflejen en reglamento de régimen interior, que firmará cada participante al inicio de la acción formativa, comprometiéndose a cumplirlo.
- b. En este reglamento quedarán previstos los descuentos que se llevarán a cabo sobre la cuantía de la beca, en función de las faltas de asistencia, disciplina y no aprovechamiento.
- c. Se reflejarán también en dicho reglamento las causas que pueden dar lugar a la expulsión del programa y a la pérdida de la beca.
- d. En términos generales, y sin perjuicio de lo que se regule específicamente en el reglamento de régimen interior, se perderá el derecho al cobro de la beca y a continuar en el programa cuando se produzcan más de 3 faltas de asistencia

no justificadas al mes, renuncia voluntaria a continuar en el programa o por falta disciplinaria grave.

8. ÓRGANO COMPETENTE

La Junta de Gobierno Local será el órgano municipal competente para la aprobación de las ayudas y la disposición del gasto a cada persona seleccionada que realice el programa y cumpla con lo previsto respecto a asistencia, aprovechamiento y disciplina.

La ordenación del pago corresponderá a la Concejalía de Desarrollo económico e Innovación.

9. LIBROS Y REGISTROS CONTABLES

Al tratarse de ayudas para alumnos/as participantes en un programa formativo, este apartado no es de aplicación.

10. PLAZO Y FORMA DE JUSTIFICACIÓN

Los monitores y responsables del programa justificarán al finalizar la acción formativa el cumplimiento de lo previsto respecto a asistencia, aprovechamiento y disciplina, conforme a la documentación que se establezca, que será la que justifique el pago de la ayuda a cada participante.

11. MEDIDAS DE GARANTÍA

Como el pago se realizará trimestralmente, tras haberse justificado el cumplimiento de cada participante en cada uno de los meses correspondientes al trimestre, no es necesario establecer medidas adicionales de garantía.

12. ANTICIPOS

No se realizarán pagos anticipados en ningún caso.

13. COMPATIBILIDAD

Al tratarse de alumnos/as que no perciben ingresos, no existe ninguna incompatibilidad.

14. NORMATIVA APLICABLE

Para todo lo no previsto en estas bases y convocatoria, será de aplicación lo establecido en la siguiente legislación:

- a. Bases de Ejecución del Presupuesto General del Ayuntamiento de Ávila para el Ejercicio de 2018.
- b. Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (LGS).
- c. Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común (LPAC).
- d. Cualquier otra disposición de carácter general que resulte de aplicación.

Ávila, 11 de mayo de 2018.

La Teniente Alcalde de Hacienda,
Desarrollo Económico e Innovación, *Belén Carrasco Peinado*.

**ANEXO I
SOLICITUD ALUMNO
PROYECTO JUVENACTIVA**

1.- DATOS DEL SOLICITANTE		
Nombre y apellidos		DNI/NIE
Fecha de nacimiento:		Sexo:
2.- DATOS DEL REPRESENTANTE, EN CASO DE MENOR DE EDAD		
Nombre y apellidos		DNI/NIE
Relación con el solicitante		
3.- DATOS A EFECTOS DE NOTIFICACIONES		
Nombre y apellidos destinatario		DNI/NIE
Domicilio		
Localidad	Provincia	Código Postal
Teléfono 1	Teléfono 2	Correo Electrónico
DOCUMENTACIÓN NECESARIA PARA ACREDITAR CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS		
<p>Documento de Identidad (DNI/NIE):</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Aporta<input type="checkbox"/> Autoriza consulta <p>Informe de vida laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Aporta<input type="checkbox"/> Autoriza <p>Inscripción Sistema Nacional de Garantía Juvenil</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Aporta <p>Informe situación de corriente de pago en obligaciones tributarias, de la Seguridad Social y de Ayuntamiento de Ávila</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Aporta<input type="checkbox"/> Autoriza		
DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA NECESARIA PARA VALORACIÓN CONFORME A BAREMO		
<p>Informe de Situación Laboral y Administrativa como demandante de empleo, emitida por la oficina de empleo :</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Aporta		

4.- AUTORIZACIÓN EXPRESA PARA CONSULTA DEL DNI/NIF DEL SOLICITANTE (Servicio de verificación de la identidad)	
La persona solicitante: <input type="checkbox"/> Presta su consentimiento para la consulta de sus datos de identidad DNI/NIF <input type="checkbox"/> No consiente y aporta fotocopia compulsada del DNI/NIF	Firma:
5.- AUTORIZACIÓN EXPRESA PARA CONSULTA DEL DNI/NIF DEL REPRESENTANTE, EN SU CASO (Servicio de verificación de la identidad)	
La persona representante del solicitante: <input type="checkbox"/> Presta su consentimiento para la consulta de sus datos de identidad DNI/NIF <input type="checkbox"/> No consiente y aporta fotocopia compulsada del DNI/NIF	Firma:
6.- AUTORIZACIÓN EXPRESA DEL SOLICITANTE, Y DEL REPRESENTANTE EN SU CASO, PARA CONSULTA DE LA VIDA LABORAL DEL SOLICITANTE	
La persona solicitante: <input type="checkbox"/> Presta su consentimiento para la consulta de su vida laboral. <input type="checkbox"/> No consiente y aporta fotocopia compulsada de informe de vida laboral	Firma:
6.- AUTORIZACIÓN DE CONSULTA DE SITUACIÓN DE ESTAR AL CORRIENTE DE PAGO	
<p>El artículo 6.2.b de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos reconoce el derecho a no aportar datos y documentos que obren en poder de las Administraciones Públicas siempre que se cuente con el consentimiento expreso de las personas interesadas para su consulta. En caso de no autorizarla deberá aportar los certificados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Autorizo al Ayuntamiento de Ávila para que pueda consultar la situación de estar al corriente de pago en la Tesorería de la Seguridad Social. <input type="checkbox"/> Autorizo al Ayuntamiento de Ávila para que pueda consultar la situación de estar al corriente de pago en la Agencia Estatal de Administración Tributaria. <input type="checkbox"/> Autorizo al Ayuntamiento de Ávila para que pueda comprobar los datos de estar al corriente de pagos con el propio Ayuntamiento. 	

CLÁUSULA DE PROTECCIÓN DE DATOS

Los datos de carácter personal contenidos en el presente formulario serán, de conformidad con la LO 15/99 de Protección de Datos de Carácter Personal, incorporados a un fichero de tratamiento automatizado, debidamente inscrito, bajo la responsabilidad del Ayuntamiento de Ávila. El/la interesado/a puede en cualquier momento ejercitar sus derechos de acceso rectificación, cancelación y oposición sobre los datos incorporados al mismo, ante el Ayuntamiento de Ávila, Pza. Mercado Chico nº1, 05001 Ávila.

Ávila, a... de... de 2018

Fdo.:
EL SOLICITANTE

ANEXO II**BAREMO** - SELECCIÓN DE PARTICIPANTES PROYECTO JUVENACTIVA:

<u>SOLICITANTE: Datos personales</u>	
Nombre y Apellidos: _____	SEXO: <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer
NIF: _____ Teléfono: _____	Dirección: _____
	Localidad: _____
<hr/>	
<u>PARADO DE LARGA DURACIÓN</u>	<u>Puntos</u> <u>Documentación justificativa</u>
+ de 12 meses desde el último día trabajado <input type="checkbox"/>	1 - Última baja en Seguridad Social
<hr/>	
<u>MUJERES</u>	<u>Puntos</u> <u>Documentación justificativa</u>
<input type="checkbox"/>	1 - Comprobación DNI

- En caso de igual puntuación, se dirimirá el empate mediante la antigüedad como demandante de empleo. Esto sólo se valorará si el solicitante ha aportado informe de situación laboral y administrativa como demandante de empleo, expedido por su Oficina de Empleo.
- En caso de persistir el empate, se valorará la antigüedad en la inscripción del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 1186/18

AYUNTAMIENTO DE MAELLO

A N U N C I O

Por Resolución de Alcaldía de fecha 30 de abril de 2018, se adjudicó el contrato de Obras de "Reurbanización de la Urbanización Prado Encinas" publicándose su formalización a los efectos del artículo 154 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

1. Entidad adjudicadora:

- a) Organismo: Ayuntamiento de Maello.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.
- c) Número de expediente: 5/2018.
- d) Dirección de Internet del perfil del contratante:
www.ayuntamientodemaello.es

2. Objeto del contrato:

- a) Tipo: Contrato de obras.
- b) Descripción: "Obras de reurbanización en la Urbanización Prado Encinas".
- c) CPV (Referencia de Nomenclatura): 45211360.
- d) Medio de publicación del anuncio de licitación: BOP y perfil del contratante.
- e) Fecha de publicación del anuncio de licitación: 14 de febrero de 2018.

3. Tramitación y procedimiento:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.

4. Valor estimado del contrato: 144.588,88 euros.

5. Presupuesto base de licitación:

Importe neto: 144.588,88 euros.
Importe IVA: 30.363,66.
Total: 174.952,54 euros.

6. Formalización del contrato:

- a) Fecha de adjudicación: 30 de abril de 2018.
- b) Fecha de formalización del contrato: 2 de mayo de 2018.
- c) Contratista: Explotaciones la Muralla S.L.

d) Importe o canon de adjudicación.

Importe neto: 101.363,64 euros.

Importe total: 122.650 euros.

e) Ventajas de la oferta adjudicataria: Precio mas bajo.

Maello, 7 de mayo de 2018.

El Alcalde, *Mario Llorente Muñoz*.



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Número 1210/18

JUZGADO DE LO SOCIAL N.º 1 DE ÁVILA

E D I C T O

D./D.^a MARÍA JESÚS MARTÍN CHICO, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social n.º 001 de ÁVILA, HAGO SABER:

Que en el procedimiento EJECUCIÓN DE TÍTULOS JUDICIALES 0000081/2018 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D./D.^a MARÍA EDITH SABOU contra la empresa ROFEAL HOSTELERÍA ABULENSE S.L., sobre ORDINARIO, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

AUTO DE EJECUCIÓN .-“**Dispongo:** Despachar orden general de ejecución sentencia a favor de la parte ejecutante, MARÍA EDITH SABOU, frente a ROFEAL HOSTELERÍA ABULENSE S.L., parte ejecutada, por importe de 3.076 euros en concepto de principal, más otros 490 euros que se fijan provisionalmente en concepto de intereses que, en su caso, puedan devengarse durante la ejecución y las costas de ésta, sin perjuicio de su posterior liquidación.

La ejecución se entenderá ampliada automáticamente si, en las fechas de vencimiento, no se hubieren consignado a disposición de este órgano judicial las cantidades correspondientes a los vencimientos que se produzcan”.

DECRETO .-“**acuerdo:**

– Requerir de pago a ROFEAL HOSTELERÍA ABULENSE S.L., por la cantidad reclamada en concepto de principal e intereses devengados, en su caso, hasta la fecha de la demanda, y, si no pagase en el acto, procédase al embargo de sus bienes en la medida suficiente para responder por la cantidad por la que se ha despachado ejecución más las costas de ésta, librándose al efecto.

– Proceder al embargo de bienes y a las medidas de localización y averiguación de los bienes del ejecutado que procedan, conforme a lo previsto en los arts. 589 y 590 LEC.

– Requerir a ROFEAL HOSTELERÍA ABULENSE S.L., a fin de que en el plazo de **cinco**, manifieste relacionadamente bienes y derechos suficientes para cubrir la cuantía de la ejecución, con expresión, en su caso, de las cargas y gravámenes, así como, en el caso de inmuebles, si están ocupados, por qué personas y con qué título, bajo apercibimiento de que, en caso de no verificarlo, podrá ser sancionado, cuando menos, por desobediencia grave, en caso de que no presente la relación de sus bienes, incluya en ella bienes que no sean suyos, excluya bienes propios susceptibles de embargo o no desvele las cargas y gravámenes que sobre ellos pesaren, y podrán imponérsele también multas coercitivas periódicas.

– Librar los despachos pertinentes a fin de que remita/n a este órgano relación de bienes y derechos susceptibles de embargo e inscritos a nombre de ROFEAL HOSTELERÍA ABULENSE S.L., despachos que se remitirán a las oficinas de colaboración

correspondientes. En caso positivo se acuerda el embargo de los bienes o derechos propiedad de la ejecutada para lo cual se librarán los despachos oportunos.

– Consultar las aplicaciones informáticas del Órgano judicial para la averiguación de bienes del ejecutado.”

Y para que sirva de notificación en legal forma a ROFEAL HOSTELERÍA ABULENSE S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de ÁVILA.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En ÁVILA, a nueve de mayo de dos mil dieciocho.

El/La Letrado de la Administración de Justicia.

